

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 2

1. Anna S., urodzona 1 marca 1970 r., jest zatrudniona w spółce X. od 1 stycznia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako szwaczka. W dniu 28 lutego 2018 r. pracodawca wręczył Annie S. pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu nieprzewidzianych, długotrwałych i powtarzających się nieobecności w pracy z powodu choroby, które wyniosły w 2016 r. 100 dni, w 2017 r. 120 dni, a w 2018 r. 20 dni, a nieobecności te powodowały dezorganizację pracy na oddziale, w którym pracowała. Wcześniej, to jest w dniu 15 lutego 2018 r., Anna S. została przyjęta w poczet członków zakładowej organizacji związkowej „Solidarność 80”, do której należy 50 pracowników spółki X., ale o tym fakcie nie został zawiadomiony pracodawca, ani przez Annę S., ani przez zakładową organizację związkową, która co kwartał składa pracodawcy sprawozdanie o liczbie członków. Spółka X., wypowiadając Annie S. umowę o pracę, nie zawiadomiła o tym fakcie zakładowej organizacji związkowej „Solidarność 80”, nie mając wiedzy o fakcie jej członkostwa w tej organizacji. Anna S. odwołała się w terminie od powyższego wypowiedzenia do sądu pracy, wnosząc o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości jej 3-miesięcznego wynagrodzenia, zarzucając pracodawcy naruszenie przepisów prawa pracy przy wypowiedzaniu jej umowy o pracę.

Proszę ocenić zasadność powództwa Anny S.

2. Jerzy N. jest zatrudniony od 1 stycznia 2018 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako spawacz, w połowie pełnego wymiaru czasu pracy. Pracuje on w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku, od godziny 8:00 do 12:00. W umowie o pracę pomiędzy Jerzym N. a spółką X. nie ustalono dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika do otrzymania oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k. p. Jego wynagrodzenie za pracę ustalono w wysokości 20 zł za godzinę pracy. Wobec szczególnych potrzeb pracodawcy Jerzy N. został zobowiązany do pracy w poniedziałek 8 stycznia 2018 r. od godziny 8:00 do 16:00, a w środę 10 stycznia 2018 r. uczestniczył on od godziny 8:00 do 20:00 przy prowadzeniu akcji ratowniczej w związku z pożarem magazynu, będącego własnością spółki X. W zamian za dodatkową pracę w powyższe dni Jerzy N. nie otrzymał od pracodawcy czasu wolnego.

Proszę podać, w jaki sposób powinna być zrekompensowana dodatkowa praca Jerzego N. przez pracodawcę?

3. Jan O., urodzony 30 czerwca 1963r., od 1 stycznia 1989r. do 31 grudnia 2010r. był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako nurek, a jest to praca w szczególnych warunkach w rozumieniu ustawy „o emeryturach pomostowych” i wymieniona w załączniku Nr 1 pkt. 20 do powyższej ustawy. Od 1 stycznia 2011 r. do 31 grudnia 2016 r. prowadził pozarolniczą działalność gospodarczą jako osoba fizyczna, opłacając z tego tytułu stosowne składki na ubezpieczenie społeczne. Natomiast od 1 stycznia 2017 r. podlega on wyłącznie ubezpieczeniu społecznemu rolników jako domownik w gospodarstwie rolnym żony o powierzchni 10,25 ha przeliczeniowego. W dniu 31 lipca 2018r. Jan O. złożył wniosek o przyznanie emerytury pomostowej. **Proszę podać, czy Jan O. spełnia wymagane przesłanki do przyznania emerytury, a jeżeli tak, to od kiedy to świadczenie może mu być przyznane? Czy okres ubezpieczenia społecznego rolników będzie miał wpływ na wysokość powyższej emerytury w razie jej przyznania? Czy w razie przyznania Janowi O. prawa do emerytury pomostowej nadal będzie podlegał on obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu rolników, jako domownik?**

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 3

1. Ewa N. jest zatrudniona od 1 stycznia 2015 r. w spółce z o. o. X., zatrudniającej 100 pracowników, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako fryzjerka. W dniu 16 stycznia 2018 r. przedłożyła ona pracodawcy zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy od 15 stycznia 2018 r. do 14 lutego 2018 r. w związku z powikłaniami ciążowymi, z adnotacją „może chodzić”, oraz zaświadczenie lekarskie, iż jest w 8 tygodniu ciąży. W dniu 1 lutego 2018 r. dwóch pracowników spółki X., uprawnionych przez zarząd spółki do kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich, zastało Ewę N. jak wykonywała pracę fryzjerki w salonie fryzjerskim jej siostry Anny S. Po stwierdzeniu tego faktu, w dniu 2 lutego 2018 r. zarząd spółki X. zwrócił się pisemnie do jedynej zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność 80”, do której należy 50 pracowników spółki, czy Ewa N. korzysta z jej obrony, gdyż rozważa z nią rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy z powodu niewykorzystywania zwolnienia lekarskiego zgodnie z jego przeznaczeniem, ale pomimo odbioru tego pisma w tym samym dniu, do dnia 12 lutego 2018 r. powyższa organizacja związkowa nie udzieliła żądanej informacji. Wobec powyższego w dniu 13 lutego 2018 r. zarząd spółki X. zwrócił się do radcy prawnego o opinię, czy w sytuacji opisanej powyżej można z Ewą N. rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy, a jeżeli tak, to czy wymagana będzie zgoda zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego?

2. Piotr L. jest zatrudniony w spółce X. od dnia 1 stycznia 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako programista komputerowy, mając ustalone wynagrodzenie miesięczne w wysokości 10 000 zł. W porozumieniu z dnia 31 stycznia 2018 r. strony umowy o pracę ustaliły dla Piotra L. zadaniowy system czasu pracy, ustalając zadania do wykonania w czasie 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu, od poniedziałku do piątku. W powyższym porozumieniu zaznaczono również, iż Piotrowi L. nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Wobec szczególnych potrzeb pracodawcy, w związku z dodatkowym i niespodziewanym zamówieniem na programy komputerowe przez głównego kontrahenta spółki X. pracodawca zobowiązał go do pracy w sobotę 7 lipca 2018 r., od godziny 8:00 do godziny 18:00, i w sobotę 14 lipca 2018 r. od godziny 10:00 do godziny 14:00.

Proszę podać, czy w związku z dodatkową pracą Piotra L. w dniach 7 i 14 lipca 2018 r. pracodawca powinien w jakiś sposób zrekompensować tę dodatkową jego pracę, a jeśli tak, to w jaki sposób?

3. Jan O. urodzony 1 stycznia 1950 r. pobiera od dnia 1 stycznia 2017 r. emeryturę oraz połowę renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy. Od dnia 1 stycznia 2018 r. został on wybrany na posła na Sejm RP i od tego dnia pobierał uposażenie poselskie w wysokości 9 892, 30 zł.

Proszę podać, czy z tytułu pobierania uposażenia poselskiego Jan O. będzie podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu? Czy w związku z pobieraniem uposażenia poselskiego Jan O. będzie miał nadal prawo do emerytury i połowy renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy?

/

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 4

1. Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. od 10 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako murarz. W niedzielę 10 grudnia 2017 r., Jacek N. prowadził samochód osobowy, znajdując się w stanie nietrzeźwym. O fakcie popełnienia przez Jacka N. powyższego przestępstwa pracodawca dowiedział się 2 stycznia 2018 r., a 10 stycznia 2018 r. Jacek N. otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z dniem 2 stycznia 2018 r., z powodu popełnienia przestępstwa z art. 178a § 1 k. k. Jacek N. odwołał się w terminie do sądu pracy od rozwiązania umowy o pracę, domagając się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy w spółce X. oraz zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. W toku postępowania sądowego ustalono, iż Jacek N. jest pracownikiem chronionym na podstawie art. 32 ustawy „o związkach zawodowych”, a pozwany pracodawca nie uzyskał zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Ustalono także, że od 11 stycznia 2018 r. do 31 marca 2018 r. Jacek N. pobierał zasiłek chorobowy, a od 1 kwietnia 2018 r. jest zatrudniony w spółce Y. na podstawie umowy o pracę, jako murarz, osiągając takie samo wynagrodzenie jak w spółce X., a dnia 31 marca 2018 r. został skazany prawomocnym już wyrokiem za przestępstwo z art. 178a § 1 k. k. W dniu 30 czerwca 2018 r. sąd pracy miał wydać wyrok.

Proszę sformułować treść wyroku sądu pracy. Czy pracownik, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy przez sąd pracy, po ustaleniu, iż rozwiązanie z nim umowy o pracę z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, może dochodzić uzupełniającego odszkodowania na podstawie art. 415 k. c., ponad zasądzone wynagrodzenie z art. 57 k. p.?

2. Jerzy N. jest zatrudniony w spółce X. w Poznaniu od 1 stycznia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako przedstawiciel handlowy. Otrzymał on od pracodawcy samochód służbowy w celu obsługi klientów spółki na terenie województwa wielkopolskiego. We środę 9 maja 2018 r. Jerzy N., jadąc samochodem służbowym z Poznania do klienta w Kaliszu, zabrał z grzeczności swojego kolegę Piotra L., który udawał się do tego miasta w celu zakupu fortepianu. Na skutek nieprawidłowego wyprzedzania innego samochodu, w miejscu niedozwolonym, przy podwójnej linii ciągłej, na zakręcie, zmuszony został do energicznego hamowania, w wyniku czego doszło do uszkodzenia zegarka marki „Rolex.” Piotra L., a koszt naprawy tego zegarka wyniósł 20 000 zł.

Proszę podać, czy spółka X. powinna naprawić szkodę jaką poniósł Piotr L.?

3. Ewa N. jest zatrudniona od 1 stycznia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X. Do 31 stycznia 2018 r. nieprzerwanie korzystała ona z 20-tygodniowego urlopu macierzyńskiego w związku z urodzeniem w 2017 r. syna. W dniu 8 stycznia 2018 r. złożyła do pracodawcy wniosek o udzielenie jej 64-tygodniowego urlopu rodzicielskiego od 1 lutego 2018 r. z jednoczesnym wykonywaniem pracy w wymiarze połowy pełnego wymiaru czasu pracy.

Proszę podać, czy pracodawca powinien uwzględnić wniosek Ewy N.? Czy jeżeli łączy ona urlop rodzicielski z wykonywaniem pracy w spółce X., to podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z jednego tytułu, czy z dwóch tytułów? Jeżeli w okresie urlopu rodzicielskiego, połączonego z wykonywaniem pracy w spółce X., zawarłaby ze swoim pracodawcą dodatkową umowę zlecenia, to czy od przychodu osiągniętego z tytułu powyższej umowy zlecenia, należało odprowadzić składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe i zdrowotne?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 5

1. Ewa N., technik handlowiec, jest zatrudniona od 1 stycznia 2010 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, jako przedstawiciel handlowy. Od 1 stycznia 2016 r. do 31 stycznia 2018 r. przebywała ona na urlopie wychowawczym. Jej wynagrodzenie przed udaniem się na urlop wychowawczy wynosiło 5 000 zł miesięcznie. Gdy 1 lutego 2018 r. Ewa N. wróciła do pracy w spółce X. pracodawca, w drodze ustnego polecenia służbowego, powierzył jej na stałe pracę pracownika działu handlowego do spraw organizowania prac w zakresie przygotowywania towaru do sprzedaży w związku z likwidacją 2 stanowisk przedstawicieli handlowych spółki. Jednocześnie pracodawca ustalił dla niej wynagrodzenie na nowym stanowisku pracy nadal w wysokości 5 000 zł miesięcznie, pomimo, iż pozostali zatrudnieni przedstawiciele handlowi otrzymywali od 1 stycznia 2018 r. wynagrodzenie w wysokości 7 000 zł. Ewa N. uważa, iż pracodawca przed powierzeniem jej nowego stanowiska pracy, powinien jej wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy na podstawie art. 42 § 1 k. p., a jej wynagrodzenie od 1 lutego 2018 r. powinno być ustalone w wysokości 7 000 zł miesięcznie.

Proszę ocenić zasadność stanowiska Ewy N.

2. Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. od 1 stycznia 2018 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako hydraulik. Pracuje w wymiarze $\frac{3}{4}$ pełnego wymiaru czasu pracy, w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku, od godziny 8:00 do godziny 14:00, mając ustalony 1 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. W umowie o pracę ustalono, iż w razie świadczenia pracy ponad 7 godzin dziennie będzie uprawniony do otrzymywania, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k. p. Wynagrodzenie Jacka N. ustalono w wysokości 20 zł na godzinę pracy. Wobec konieczności usunięcia awarii sieci wodociągowej Jacek N. pracował w sobotę 12 maja 2018 r. od godziny 7:00 do godziny 16:00. W zamian za dodatkową pracę w dniu 12 maja 2018 r. pracodawca nie udzielił Jackowi N. czasu wolnego od pracy.

Proszę podać, jak pracodawca powinien zrekompensować Jackowi N. jego dodatkową pracę w dniu 12 maja 2018 r.?

3. Jan O., urodzony 14 kwietnia 1996 r., z zawodu technik elektryk, od 1 października 2017 r., jest studentem. Od 1 grudnia 2017 r. jest on zatrudniony w spółce X. jako kelner na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, w systemie pracy weekendowej i z tego tytułu osiąga wynagrodzenie w wysokości 3 000 zł miesięcznie. Jest to jego pierwszy tytuł do ubezpieczenia społecznego. Na okres od 1 lutego 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. Jan O. zawarł ze swoim pracodawcą spółką X. dodatkową umowę o świadczenie usług w zakresie drobnych napraw instalacji elektrycznej i wodno-kanalizacyjnej. Z tego tytułu osiąga on wynagrodzenie w wysokości 500 zł miesięcznie. W dniu 2 czerwca 2018 r. Jan O., udając się pieszo do pracy, najkrótszą drogą, która nie została przerwana, na przejściu dla pieszych, został potrącony przez nietrzeźwego kierowcę i w wyniku doznanych obrażeń zmarł.

Proszę podać, czy od wynagrodzenia Jan O. z tytułu zawartej umowy o świadczenie usług powinny być odprowadzane składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne? Czy prawo do renty rodzinnej po Janie O. będzie miała jego matka Ewa O., urodzona 14 kwietnia 1970 r., która od 5 lat jest uznana za całkowicie niezdolną do pracy, a Jan O. przed śmiercią przyczyniał się do jej utrzymania?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 8

1. Ewa N. od 1 stycznia 2010 r. jest zatrudniona w spółce X., zatrudniającej 200 pracowników, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako szwaczka. Od 1 grudnia 2017 r. ma ona udzielony przez pracodawcę 2-letni urlop wychowawczy. Przed udaniem się na powyższy urlop, osiągała wynagrodzenie w wysokości 3 000 zł miesięcznie. W dniu 31 stycznia 2018 r. spółka X. wypowiedziała Ewie N. umowę o pracę w trybie indywidualnym, wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracowników, w związku z likwidacją jej stanowiska pracy, pomimo, iż reprezentująca ją zakładowa organizacja związkowa, do której należy 50 pracowników spółki, w terminie 5 dni od otrzymania zawiadomienia o zamierzeniu wypowiedzenia umowy o pracę Ewie N., złożyła do pracodawcy sprzeciw. Ewa N. w dniu 1 lutego 2018 r. zwróciła się do radcy prawnego o opinię, czy wypowiedzenie jej umowy o pracę nie naruszyło przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, czy zasadne będzie w tej sytuacji wystąpienie z pozwem o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a jeżeli upłynie okres wypowiedzenia umowy o pracę, czy zasadne będzie żądanie przywrócenia jej do pracy na poprzednich warunkach w spółce X. i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego?

2. Jerzy N. jest zatrudniony od 1 stycznia 2010 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym ze względu na szczególnie uciążliwe warunki pracy, w układzie zbiorowym pracy obowiązującym w spółce X., jego dobową normę czasu pracy została obniżona do 6 godzin dziennie i wykonuje on pracę od poniedziałku do piątku od godziny 8:00 do 14:00, mając ustalony w tygodniu wymiar 30 godzin pracy, przy czym na jego stanowisku pracy nie występuje przekroczenie najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia. Jego wynagrodzenie ustalono w wysokości 30 zł za godzinę pracy, a ponadto ustalono mu 1-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Ze względu na szczególne potrzeby został zobowiązany przez pracodawcę do pracy w poniedziałek 30 kwietnia 2018 r. od godziny 8:00 do 18:00, a w dniu 3 maja 2018 r. w święto narodowe, uczestniczył w akcji ratowniczej w związku z pożarem magazynu spółki X., od godziny 7:00 do godziny 20:00.

Proszę podać, w jaki sposób pracodawca może zrekompensować Jerzemu N. dodatkową pracę w dniu 30 kwietnia 2018 r. i 3 maja 2018 r.?

3. Jan O. urodzony 14 kwietnia 1970 r., jest zatrudniony od 1 stycznia 1998 r. w spółce X., zatrudniającej 15 pracowników, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako księgowy. Jego wynagrodzenie od 1 lipca 2016 r. zostało ustalone przez pracodawcę w wysokości 15 000 zł miesięcznie i od tego czasu nie ulegało zmianie. W dniu 31 grudnia 2017 r. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, który biegł od 1 października 2017 r. Od 1 grudnia 2017 r. do 31 maja 2018 r. Jan O. był chory, przedstawiając na powyższy okres zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy. ZUS przyznał mu prawo do zasiłku chorobowego za okres od 1 grudnia 2017 r. do 31 maja 2018 r., przy czym jako podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przyjął kwotę 100% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w Polsce. Jan O. nie zgadza się z tym stanowiskiem, podnosząc, iż podstawę jego zasiłku chorobowego powinno stanowić jego przeciętne wynagrodzenie, wypłacane za okres 12 miesięcy kalendarzowych, poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, czyli wynagrodzenie w wysokości 15 000 zł miesięcznie, a nie wynagrodzenie w wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia.

Proszę ustosunkować się do stanowiska Jana O.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 11

1. Jerzy N., urodzony 1 stycznia 1966 r., jest zatrudniony od 1 stycznia 1990 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy w kopalni węgla kamiennego, pracując stale i bez przerwy jako górnik oddziału wydobywczego węgla pod ziemią. Nie jest on członkiem otwartego funduszu emerytalnego. Prawomocnym wyrokiem z dnia 3 stycznia 2018 r. został on skazany za przestępstwo z art. 178a § 1 k. k. na karę bezwzględną 1 roku pozbawienia wolności. W dniu 1 sierpnia 2018 r. stawiał się on dobrowolnie do zakładu karnego, celem odbycia wymierzonej kary, ale w dniu 31 lipca 2018 r. złożył do pracodawcy wniosek o udzielenie mu urlopu bezpłatnego na okres roku, poczynawszy od dnia 1 sierpnia 2018 r., przedkładając pracodawcy odpis prawomocnego wyroku skazującego.

Proszę podać, czy pracodawca jest zobowiązany udzielić Jerzemu N. urlopu bezpłatnego? Czy pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu nieobecności w pracy w związku z odbywaniem przez niego kary pozbawienia wolności, ewentualnie czy w związku z uzyskaniem informacji o skazaniu Jerzego N. na karę 1 roku pozbawienia wolności za przestępstwo z art. 178a § 1 k. k., może on rozwiązać z Jerzym N. umowę o pracę, a jeżeli tak, to w jakim trybie?

2. Józef K. jest zatrudniony od 1 stycznia 2008 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ale od 1 września 2017 r. ma udzielony przez pracodawcę urlop bezpłatny na okres 2 lat. Wcześniej przez okres 20 lat był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy przez spółkę Y. W dniu 15 marca 2018 r. w trakcie urlopu bezpłatnego Józef K. zmarł. Pracownik działu kadr spółki X. zastanawiał się, czy w związku ze śmiercią Józefa K. należy wypłacić odprawę pośmiertną jego żonie Annie K. urodzonej 1 lutego 1980 r., która od 3 lat przed jego śmiercią nie pozostawała z nim we wspólności małżeńskiej i nie miała przyznanych od niego na swoją rzecz wyrokiem lub ugodą sądową alimentów oraz jego synowi z pierwszego małżeństwa Adamowi K., urodzonemu 1 stycznia 1990 r., który od 1 stycznia 2008 r. pobiera rentę socjalną przyznaną na stałe, skoro obydwójce złożyli w dniu 8 maja 2018 r. wnioski o wypłatę odprawy pośmiertnej, a jeżeli tak to w jakiej wysokości odprawa pośmiertna będzie przysługiwała każdej z wymienionych osób.

Proszę udzielić odpowiedzi na wątpliwości pracownika działu kadr spółki X.

3. Sędzia Piotr L. pobiera uposażenie w stanie spoczynku. W dniu 30 czerwca 2017 r., broniąc przed napaścią niepełnosprawnego przechodnia, który został zaatakowany przez młodocianych przestępców, został przez nich dotkliwie pobity, w wyniku czego doznał poważnego uszkodzenia obu gałek ocznych i ustalono u niego stały 60% uszczerbek na zdrowiu. Ponadto w wyniku tego zdarzenia został on uznany za całkowicie niezdolnego do pracy na stałe.

Proszę podać, czy Piotr L. będzie miał prawo do jednorazowego odszkodowania, a jeżeli tak, to kto powinien mu przyznać i wypłacić to świadczenie? Czy Piotrowi L. przysługuje renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy w wyniku zdarzenia z dnia 30 czerwca 2017 r., a jeżeli tak, to czy może on pobierać uposażenie w stanie spoczynku w zbiegu z powyższą rentą?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 12

1. Ewa N. jest zatrudniona w spółce X. od 1 stycznia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, jako specjalista ds. pracowniczych, pracując w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku, od godziny 7:00 do godziny 15:00. W związku ze zwolnieniami grupowymi w spółce X., które objęły 300 pracowników, należało przygotować zwolnionym pracownikom świadectwa pracy na dzień 31 lipca 2018 r. Z uwagi na fakt, iż przygotowanie takiej ilości świadectw pracy nie było możliwe w czasie pracy Ewy N., spółka X. zawarła z nią, za jej zgodą, umowę zlecenia celem przygotowania projektów świadectw pracy dla 300 pracowników, a pracę tę w ramach zawartej umowy zlecenia, miała ona wykonać od 23 lipca 2018r. do 31 lipca 2018 r. po godzinach pracy, w dowolnym czasie, bez nadzoru pracodawcy.

Proszę ocenić zgodność zawartej umowy zlecenia z prawem pracy. Czy zgoda Ewy N. na zawarcie umowy zlecenia ma jakieś znaczenie? Czy od wynagrodzenia otrzymanego przez Ewę N. z umowy zlecenia spółka X. powinna odprowadzić składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne?

2. Anna S. jest zatrudniona w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako księgowa, pracując w pełnym wymiarze czasu pracy od poniedziałku do piątku, od godziny 8:00 do godziny 16:00. Jej wynagrodzenie wynosi 5 000 zł miesięcznie. Na skutek jej nieumyślnego, oczywistego błędu rachunkowego spółka X. nie uregulowała w odpowiedniej wysokości podatku VAT za 2016 r., skutkiem czego zobowiązana była uiścić w marcu 2018 r. stosowny podatek wraz z odsetkami w wysokości 40 000 zł. Na podstawie ugody zawartej pomiędzy spółką X. a Anną S. w dniu 4 czerwca 2018 r. ustalono, iż ze względu na jej stosunek do obowiązków pracowniczych będzie ona zobowiązana jedynie do zwrócenia spółce kwoty 20 000 zł z kwoty 40 000 zł, jaką uiściła spółka X., przy czym będzie ona zobowiązana do odpracowania kwoty 20 000 zł we wszystkie najbliższe wolne dla niej soboty, od godziny 8:00 do 16:00, z zastrzeżeniem, iż z tytułu pracy w powyższych wolnych dla niej dniach nie przysługuje jej dodatkowa rekompensata finansowa w postaci dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, ani czas wolny, a praca ta nie będzie brana pod uwagę przy rozliczaniu jej czasu pracy przy ustalonym okresie rozliczeniowym.

Proszę ocenić zasadność zawarcia takiej ugody.

3. Jan O. urodzony 1 lutego 1962r. jest zatrudniony od 1 stycznia 2010 r. w spółce X. jako księgowy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, świadcząc pracę od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do godziny 15:00. We czwartek 30 listopada 2017 r. Jan O. przyjechał do pracy o godzinie 6:30, a więc 30 minut przed jej rozpoczęciem. Po wejściu do budynku, w którym świadczy pracę i pobraniu klucza od pokoju z portierni, mając jeszcze kilkanaście minut do rozpoczęcia pracy, udał się do zakładowej palarni znajdującej się w tym budynku, gdzie zapalił papierosa ze śladową ilością narkotyków. O godzinie 6:50 po wyjściu z palarni udał się w kierunku pokoju, gdzie wykonuje swoje obowiązki pracownicze, ale na śliskim i mokrym korytarzu, bezpośrednio po jego umyciu, poślizgnął się i upadł, doznając skomplikowanego złamania prawej ręki. Od 30 listopada 2017 r. po raz pierwszy w tym roku do 30 kwietnia 2018 r. był czasowo niezdolny do pracy w wyniku tego urazu, otrzymując na powyższy okres stosowne zaświadczenia lekarskie. Doznał on również w wyniku zdarzenia stałego 5% uszczerbku na zdrowiu.

Proszę podać, czy powyższe zdarzenie Jana O. było wypadkiem przy pracy? Czy Jan O. będzie miał prawo do wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego, a jeżeli tak, to ile wynosić będzie podstawa wymiaru tych świadczeń? Czy Jan O. będzie miał prawo do jednorazowego odszkodowania?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 15

1. Jerzy N. jest zatrudniony od 10 lat w spółce X., zatrudniającej 200 pracowników, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako spawacz. Od 1 stycznia 2018 r. został wybrany na czteroletnią kadencję na przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej, do której należy 50 pracowników spółki, będąc imiennie wskazany pisemną uchwałą tego zarządu do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy przez czas trwania jego kadencji. W dniu 31 maja 2018 r. pracodawca zwrócił się do zarządu zakładowej organizacji związkowej o wyrażenie na piśmie zgody na rozwiązanie z Jerzym N. umowy o pracę bez wypowiedzenia, z jego winy, z powodu przesłania przez niego w okresie od 15 kwietnia 2018 r. do 15 maja 2018 r. 30 obelżywych wiadomości e-mail i sms prezesowi zarządu spółki X. Lechowi O., w związku ze sporem o wynagrodzenia pracowników spółki i obrzuceniem go w trakcie negocjacji płacowych 22 maja 2018 r. jakkami, wyznaczając jednocześnie termin do zajęcia stanowiska w tej sprawie do 26 czerwca 2018 r. Pomimo prawidłowego doręczenia pisma 1 czerwca 2018 r., do 26 czerwca 2018 r. zarząd związku nie zajął stanowiska w sprawie. W dniu 30 czerwca 2018 r. pracodawca wręczył Jerzemu N. pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, podając jako przyczynę rozwiązania te same powody, które były podane zarządowi zakładowej organizacji związkowej. Jerzy N. w terminie odwołał się od powyższego rozwiązania umowy o pracę, domagając się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

Proszę ocenić zasadność odwołania Jerzego N. przy przyjęciu, iż przyczyny rozwiązania umowy o pracę były prawdziwe.

2. Ewa N., urodzona 8 maja 1958 r., przez 30 lat była zatrudniona w spółce X. Od 1 stycznia 2009 r. przyznano Ewie N. rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy na stałe. Spółka X. wypłacała Ewie N. odprawę rentową w wysokości jej 1-miesięcznego wynagrodzenia, które było w wysokości najniższego wynagrodzenia. Od 1 stycznia 2016 r. Ewa N. była zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, w zakładzie pracy chronionej Y., otrzymując najniższe wynagrodzenie. Decyzją z 9 maja 2018 r. ZUS przyznał Ewie N. emeryturę z urzędu, a w dniu 10 maja 2018 r. Ewa N. rozwiązała umowę o pracę na podstawie porozumienia stron, w związku z przejściem na emeryturę. W zakładzie Y., zgodnie z obowiązującym układem zbiorowym pracy, pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, przysługuje odprawa w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia i dlatego Ewa N. domaga się od zakładu Y. odprawy emerytalnej w tej wysokości.

Proszę podać, czy żądanie Ewy N. jest zasadne?

3. Anna S. od 1 lipca 2016 r. do 31 grudnia 2020 r. jest zatrudniona w spółce X. na podstawie umowy zlecenia i z tego tytułu podlega ubezpieczeniu społecznemu. Nie ma innego tytułu do ubezpieczenia społecznego, ani prawa do emerytury lub renty. W dniu 1 lipca 2017 r. urodziła córkę i przez okres 52 tygodni pobierała zasiłek macierzyński, sprawując osobistą opiekę nad urodzonym dzieckiem. Ojciec dziecka, niepodlegający nigdy żadnemu ubezpieczeniu społecznemu, zmarł przed urodzeniem dziecka. W dniu 2 stycznia 2018 r. Anna S. zwróciła się do pracownika ZUS o poradę, czy po wyczerpaniu prawa do zasiłku macierzyńskiego, w sytuacji gdy przez okres 2 lat zamierza ona sprawować osobistą opiekę nad dzieckiem i nie wykonywać pracy na podstawie zawartej umowy zlecenia, to czy z tytułu opieki będzie podlegać obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i zdrowotnemu, a jeżeli tak, to kto będzie płatnikiem składek na te ubezpieczenia i czy w okresie tym będzie mogła podlegać dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu.

Proszę podać, jakie rady powinien udzielić Annie S. pracownik ZUS?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 16

1. Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. od 1 stycznia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, jako główny technolog produkcji majonezu. Jednocześnie wraz z umową o pracę Jacek N. podpisał z pracodawcą, który zatrudnia 100 pracowników, umowę o zakazie konkurencji, na podstawie której przez okres 24 miesięcy po ustaniu stosunku pracy zobowiązał się on do nieprowadzenia wobec pracodawcy pośrednio lub bezpośrednio jakichkolwiek działań konkurencyjnych związanych z produkcją majonezu, a spółka X. zobowiązała się do wypłaty odszkodowania w wysokości jego 12-miesięcznego wynagrodzenia brutto w 24 ratach, poczynwszy od miesiąca po ustaniu stosunku pracy. W dniu 1 lutego 2018 r. spółka X. w całości została przejęta przez spółkę Y., która zatrudnia 200 pracowników. Z dniem 28 lutego 2018 r. Jacek N., na podstawie art. 23¹ § 4 k. p., za 7-dniowym uprzedzeniem, rozwiązał ze spółką Y. umowę o pracę, pomimo, iż jego warunki pracy i płacy pozostały bez zmian. W dniu 16 kwietnia 2018 r., w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, Jacek N. zażądał od spółki Y. odszkodowania w wysokości jego 2-miesięcznego wynagrodzenia w oparciu o art. 36¹ § 1 k. p., wypłaty odprawy na podstawie art. 8 ustawy „o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników” oraz wypłaty pierwszej raty odszkodowania od powstrzymania się od działalności konkurencyjnej.

Proszę podać, czy żądania Jacka N. są zasadne?

2. Anna S. jest zatrudniona od 5 lat w spółce X., w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pracując w równoważnym systemie czasu pracy. Od 1 marca 2017 r. do 28 lutego 2018 r. korzystała ona z urlopu wychowawczego w związku z urodzeniem córki. Jej mąż Jan S., również pracownik spółki X., zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, od 1 marca 2018 r. do 28 lutego 2019 r. ma udzielony urlop wychowawczy, w celu zapewnienia osobistej opieki nad córką. W dniu 22 lutego 2018 r. Anna S. zwróciła się do pracodawcy o udzielenie jej nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego za 2018 rok w wymiarze 26 dni, poczynwszy od 1 marca 2018 r., po zakończeniu urlopu wychowawczego, pomimo iż zgodnie z planem urlopów miała ona zaplanowany urlop w lipcu i sierpniu 2018 r. Zwróciła się również do pracodawcy o zwolnienie jej od pracy z tytułu wychowywania córki, w piątek 11 maja i piątek 18 maja 2018 r., kiedy to zgodnie z ustalonym harmonogramem miała pracować 12 godzin dziennie.

Proszę ocenić zasadność wniosku Anny S. o udzielenie urlopu wypoczynkowego za 2018 rok, jak i wniosku o udzielenie dwóch dni zwolnienia od pracy.

3. Piotr L., urodzony 11 września 1945 r., samotnie zamieszkuje w Kaliszu. W związku z zaostrzeniem przewlekłej choroby wymaga on opieki innej osoby. W tym celu do Kalisza przyjechała jego córka Ewa L., która na stałe zamieszkuje w Poznaniu, pozostając od 8 stycznia 2018 r. do 17 stycznia 2018 r. we wspólnym gospodarstwie domowym z ojcem i na powyższy okres otrzymała zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad chorym ojcem. Od 18 stycznia 2018 r. do 31 stycznia 2018 r. osobistą opieką nad chorym Piotrem L. przejęła jego druga córka Edyta S., która na stałe zamieszkuje w Warszawie, i w okresie sprawowania tej opieki prowadziła z ojcem wspólne gospodarstwo domowe i na powyższy okres otrzymała zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z powodu konieczności osobistej sprawowania opieki nad ojcem. Ewa L. i Edyta S. od 1 stycznia 2000 r. są zatrudnione na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Proszę podać, czy Ewie L. i Edycie S. przysługuje prawo do zasiłku opiekuńczego, a jeżeli tak, to w jakim wymiarze?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 17

1. Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. od 1 stycznia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 31 grudnia 2009 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, jako kierowca autobusu. Aneks z dnia 3 stycznia 2017 r., do umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2009 r., strony umowy przewidziały jedynie, że okres wypowiedzenia umowy o pracę dla stron wynosi 6 miesięcy. Umowne przedłużenie okresu wypowiedzenia nastąpiło bez wyraźnego rygору przyznania odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia. W dniu 31 stycznia 2018 r. pracodawca wręczył Jackowi N. pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, z powodu zawinionej utraty uprawnień koniecznych do pracy kierowcy autobusu, gdyż z prawomocnego orzeczenia lekarza medycyny pracy z 2 stycznia 2018 r. wynika, iż ze względu na pogorszenie jego wzroku istnieją przeciwwskazania do pracy jako kierowcy. Powyższe oświadczenie pracodawcy spełniało wszystkie wymogi formalne. Jacek N. w dniu 21 lutego 2018 r. złożył do sądu pracy pozew o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, wnosząc o zasądzenie z tego tytułu odszkodowania w wysokości jego 6-miesięcznego wynagrodzenia wraz z odsetkami od dnia doręczenia spółce X. odpisu pozwu do dnia zapłaty.

Proszę ocenić zasadność powództwa Jacka N.

2. Ewa N., urodzona 17 października 1970 r., od dnia 1 stycznia 1995 r. była zatrudniona w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 1 grudnia 2016 r. spółka X., na podstawie art. 23¹ § 1 k. p. została przejęta przez spółkę Y. W dniu 31 grudnia 2016 r. Ewa N. wręczyła nowemu pracodawcy pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 7-dniowym uprzedzeniem, w myśl art. 23¹ § 4 k. p. Od 1 stycznia 2017 r. do 1 lipca 2017 r. Ewa N. była uprawniona do wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego, a od 2 lipca 2017 r. do 31 marca 2018 r. pobierała świadczenie rehabilitacyjne. Od 1 kwietnia 2018 r. Ewa N., na okres 3 lat, ma ustalone prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy. W dniu 1 czerwca 2018 r. Ewa N. zwróciła się do spółki Y. o wypłatę odprawy rentowej, przedkładając pracodawcy decyzję organu rentowego z 16 kwietnia 2018 r. o przyznaniu jej prawa do renty.

Proszę podać, czy żądanie Ewy N. o wypłatę odprawy rentowej jest zasadne?

3. Jan O., wdowiec, urodzony 31 grudnia 1948 r., w dniu 14 kwietnia 2018 r. złożył wniosek o przyznanie emerytury rolniczej. Na dzień złożenia wniosku udowodnił okres składkowy z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X. jako spawacz, od 1 stycznia 1972 r. do 31 grudnia 1990 r., oraz okres ubezpieczenia społecznego rolników od 1 stycznia 1991 r. do 31 grudnia 2008 r., za który to okres opłacił stosowne składki na powyższe ubezpieczenie społeczne. Od 1 stycznia 2009 r. zaprzestał prowadzenia własnego gospodarstwa rolnego o pow. 10,25 ha przeliczeniowego, przekazując gospodarstwo rolne swojemu 30-letniemu synowi. Od dnia 1 stycznia 2009 r. Jan O. pobiera emeryturę z tytułu pracy w szczególnych warunkach, przy czym przy ustalaniu prawa do tej emerytury uwzględniono mu okres podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników.

Proszę podać, czy Jan O. spełnia przesłanki do przyznania emerytury rolniczej?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 18

1. Jerzy N. jest zatrudniony od 1 lutego 2010 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W umowie o pracę strony tej umowy ustaliły, iż okres wypowiedzenia powyższej umowy o pracę wynosi 6 miesięcy, przy czym w umowie tej nie przewidziano odszkodowania w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W dniu 29 grudnia 2017 r. pracodawca wręczył Jerzemu N. pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 6-miesięcznym okresem wypowiedzenia. Jerzy N. nie odwołał się od tego wypowiedzenia. W dniu 3 stycznia 2018 r. Jerzy N., na 10 minut przed rozpoczęciem pracy, zgłosił pracodawcy telefonicznie żądanie udzielenia mu w tym dniu urlopu na żądanie, w związku z koniecznością usunięcia skutków zalania mieszkania przez sąsiada, ale pracodawca odmówił udzielenia mu urlopu. Jerzy N., mimo powyższego, nie był obecny w pracy tego dnia, o czym wiedział pracodawca. W dniu 6 lutego 2018 r. Jerzy N. otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 3 stycznia 2018 r. Rozwiązując umowę o pracę spółka X. nie zasięgnęła opinii zakładowej organizacji związkowej, reprezentującej Jerzego N. Od powyższego rozwiązania umowy o pracę Jerzy N. odwołał się w terminie do sądu pracy, domagając się zasądzenia od spółki X. odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za pracę jakie by otrzymał do 30 czerwca 2018 r., gdyż rozwiązanie tej umowy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

Proszę ocenić zasadność odwołania Jerzego N.

2. Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. od 1 stycznia 2000 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracuje on w równoważnym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku, mając ustalony jednomiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, zgodnie z kolejnymi miesiącami kalendarzowymi. W poniedziałek 30 kwietnia 2018 r. miał on zaplanowane 6 godzin pracy, od godziny 8:00 do godziny 14:00, ale ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, na jego polecenie, pracę wykonywał od godziny 8:00 do godziny 20:00. Wynagrodzenie Jacka N. ustalono w wysokości 30 zł za godzinę pracy.

Proszę podać, jak pracodawca powinien zrekompensować Jackowi N. pracę w poniedziałek 30 kwietnia 2018 r. w godzinach od 14:00 do 20:00?

3. Ewa N. urodzona 1 lipca 1958 r., złożyła w dniu 31 lipca 2018 r. wniosek o przyznanie emerytury. Na dzień złożenia wniosku udowodniła ona okres pracy w gospodarstwie rolnym rodziców o powierzchni 20 ha przeliczeniowych od 1 lipca 1974 r. do 12 grudnia 1981 r., okres internowania na podstawie art. 42 dekretu „o stanie wojennym” od 13 grudnia 1981 r. do 31 grudnia 1982 r., okres niewykonywania pracy od 1 stycznia 1983 r. do 31 grudnia 1988 r. na skutek represji politycznych, okres zatrudnienia w połowie pełnego wymiaru czasu w spółce X. od 1 stycznia 1989 r. do 15 sierpnia 2018 r., przy czym świadectwo pracy ze spółki X., doręczyła ona organowi rentowemu dopiero w dniu 16 sierpnia 2018 r.

Proszę podać, czy Ewa N. spełnia wymogi do przyznania jej prawa do emerytury, a jeżeli tak, to czy wszystkie udowodnione okresy będą brane pod uwagę przy ustalaniu prawa do emerytury i jej wysokości i od jakiej daty powinna być jej przyznana emerytura, a od jakiej daty wypłacona?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 19

1. Jerzy N. jest zatrudniony od 1 stycznia 2010 r. w spółce X., zatrudniającej 30 pracowników, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako murarz, pracując w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku, od godziny 8:00 do godziny 16:00. W poniedziałek 4 czerwca 2018 r. o godzinie 7:50 Jerzy N. i wszyscy pozostali murarze w liczbie 10, zatrudnieni w spółce X. również od dnia 1 stycznia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, złożyli pracodawcy pisemne wnioski o udzielenie im dwóch dni urlopu wypoczynkowego na żądanie w dniach 4 i 5 czerwca 2018 r. i nie czekając na decyzje pracodawcy rozpoczęli korzystanie z tego urlopu. Złożenie wniosków o urlop na żądanie spowodowane było brakiem porozumienia z pracodawcą odnośnie wzrostu wynagrodzenia i formą protestu. Zdenerwowany tym faktem pracodawca, w dniu 11 czerwca 2018 r. wręczył Jerzemu N. i pozostałym murarzom, z zachowaniem wszystkich wymogów formalnych, pisma o rozwiązaniu z nimi umów o pracę bez wypowiedzenia z ich winy, z powodu nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy w dniach 4 i 5 czerwca 2018 r.

Proszę ocenić zasadność rozwiązania z Jerzym N. i innymi murarzami umów o pracę bez wypowiedzenia, z ich winy.

2. Piotr L. urodzony 1 stycznia 1991 r., po ukończeniu w dniu 3 września 2017 r. szkoły wyższej, na okres od 15 października 2017 r. do 14 stycznia 2018 r. zawarł umowę o pracę na okres próbny w pełnym wymiarze czasu pracy ze spółką X. Była to jego pierwsza w życiu umowa o pracę. Od 30 października 2017 r. do 31 stycznia 2018 r. Piotr L. był niezdolny do pracy z powodu choroby, przedstawiając pracodawcy stosowne zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy na powyższy okres.

Proszę podać, czy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę ze spółką X. z upływem czasu na jaki została zawarta, Piotrowi L. powinien być wypłacony ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a jeżeli tak, to za ile dni? Czy Piotr L. miał prawo do wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego za okres od 30 października 2017 r. do 31 stycznia 2018 r.?

3. Ewa N. jest zatrudniona od 1 stycznia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w spółce X. jako księgowa, osiągając wynagrodzenie miesięczne w wysokości 4 000 zł. Jednocześnie od 1 stycznia 2018 r., na okres dwóch lat, zawarła z Jerzym K., który prowadzi jednoosobowo pozarolniczą działalność gospodarczą, umowę zlecenia na prowadzenie jego ksiąg podatkowych. Z tytułu zawartej umowy zlecenia osiąga stałe miesięczne wynagrodzenie w wysokości 300 zł. Od 1 marca 2018 r. do 30 czerwca 2018 r., w związku ze schorzeniami ginekologicznymi, otrzymała ona zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy na powyższy okres. W trakcie kontroli pracownika ZUS, w dniu 2 lipca 2018 r. ustalono, iż Ewa N., w okresie czasowej niezdolności do pracy, z tytułu zawartej umowy zlecenia osiągnęła wynagrodzenie w wysokości 1 200 zł, wykonując w tym czasie wszystkie czynności wynikające z umowy zlecenia. Ewa N. przedłożyła ZUS zaświadczenie od lekarza ginekologa, że wykonywanie przez nią w okresie czasowej niezdolności do pracy, w niewielkim wymiarze czasowym, pracy związanej z prowadzeniem księgi podatkowej, nie było niezgodne z celem jej zwolnienia lekarskiego i do wykonywania takiej pracy nie było żadnych przeciwwskazań zdrowotnych. Pomimo tego ZUS, decyzją z dnia 31 lipca 2018 r., zobowiązał Ewę N. do zwrotu pobranego zasiłku chorobowego za okres od 1 marca 2018 r. do 30 czerwca 2018 r., z tytułu zatrudnienia w spółce X.

Proszę podać, czy decyzja ZUS jest zasadna?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 20

1. Jerzy N. jest zatrudniony od 1 lipca 2017 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako spawacz. Od 1 listopada 2017 r. do 3 kwietnia 2018 r. nieprzerwanie był chory, przedkładając pracodawcy kolejne zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy. W dniu 4 kwietnia 2018 r. przedłożył pracodawcy kolejne zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy na okres do 22 kwietnia 2018 r. W dniu 13 kwietnia 2018 r. został tymczasowo aresztowany na okres 3 miesięcy, z powodu podejrzenia popełnienia przestępstwa rozboju, do którego się nie przyznał. Prezes zarządu spółki X., w dniu 29 maja 2018 r. zwrócił się do radcy prawnego o opinię, czy w związku z trwającą ponad miesiąc nieobecnością w pracy Jerzego N. w związku z jego tymczasowym aresztowaniem, można rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, bez winy pracownika, na podstawie art. 53 § 1 pkt 2 k. p., ewentualnie czy sam fakt tymczasowego aresztowania stanowi podstawę do rozwiązania z Jerzym N. umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k. p., czy obecnie można rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika, gdyż jego niezdolność do pracy wskutek choroby trwała od 1 listopada 2017 r. do 22 kwietnia 2018 r. i czy Jerzemu N. przysługuje zasiłek chorobowy w okresie tymczasowego aresztowania.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego?

2. Jacek N. jest zatrudniony od 1 stycznia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, jako hydraulik. Wykonuje on pracę w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku, od godziny 7:00 do godziny 15:00, mając ustalony 1-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Jego wynagrodzenie wynosi 30 zł za godzinę pracy. Pora nocna ustalona w spółce X. obejmuje 8 godzin, między godzinami 22:00 a 6:00. W piątek 11 maja 2018 r. Jacek N. otrzymał od pracodawcy, wobec szczególnych jego potrzeb, tj. przeprowadzenia niezbędnego remontu, polecenie wcześniejszego przyjścia do pracy w poniedziałek 14 maja 2018 r. i tego dnia pracował od godziny 5:00 do 15:00. W regulacjach wewnętrznych spółki X. nie ustalono godzin granicznych niedziel i świąt.

Proszę podać, jak pracodawca powinien zrekompensować Jackowi N. pracę w dniu 14 maja 2018 r.?

3. Ewa N. jest zatrudniona od 1 stycznia 2018 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, i z tego tytułu osiąga wynagrodzenie miesięczne w wysokości 1 500 zł. Piotr N., mąż Ewy N. jako osoba fizyczna, prowadzi od dwóch lat pozarolniczą działalność gospodarczą. Od 1 czerwca 2018 r. Ewa N., która pozostaje z Piotrem N. we wspólnym gospodarstwie domowym, zamierza podjąć współpracę z mężem przy prowadzeniu przez niego pozarolniczej działalności gospodarczej, będąc nadal zatrudnioną w spółce X.

Proszę podać, czy w razie podjęcia przez Ewę N. współpracy z mężem, będzie ona z tego tytułu podlegać obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 21

1. Jerzy N., urodzony 1 czerwca 1954r., magister prawa, zatrudniony na podstawie powołania od 1 lutego 2004 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, przez okres 181 dni od 1 stycznia 2018r. do 30 czerwca 2018 r. był niezdolny do pracy w związku z chorobą, przedstawiając pracodawcy stosowne zaświadczenia lekarskie. W dniu 28 lutego 2018 r. został on odwołany przez uprawniony organ z zajmowanego stanowiska w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę. W pisemnym oświadczeniu o odwołaniu z zajmowanego stanowiska, uprawniony organ nie podał przyczyny jego odwołania. Po stawieniu się Jerzego N. do pracy w dniu 1 lipca 2018 r. i przedstawieniu przez niego zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy, pracodawca zobowiązał go do tego, aby w czasie trwania 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia wykorzystał zaległy urlop za 2017 r. w wymiarze 3 dni i cały bieżący urlop za 2018 r. w wymiarze 18 dni, a w pozostałych dniach okresu wypowiedzenia na polecenie pracodawcy miał on wykonywać pracę portiera z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia, pomimo braku zgody Jerzego N. na pracę w tym charakterze.

Proszę ocenić zasadność postępowania wobec Jerzego N. w związku z odwołaniem go z zajmowanego stanowiska.

2. Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. w Kaliszu od 1 stycznia 2015r. na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, w podstawowym systemie czasu pracy, przy czym pracuje on według zmiennych harmonogramów czasu pracy mając ustalony 1-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, świadcząc pracę na stałe w Kaliszu. Na tydzień od poniedziałku 4 czerwca do piątku 8 czerwca 2018 r. miał zaplanowaną pracę w godzinach; w poniedziałek od 7:00 do 15:00, we wtorek od 8:00 do 16:00, we środę od 6:00 do 14:00, we czwartek od 7:00 do 15:00, w piątek od 8:00 do 16:00. Jacek N. na polecenie pracodawcy wyjechał pociągiem na delegację do Poznania w poniedziałek 4 czerwca 2018 r. o godz. 6:00 i na miejsce pracy dojechał o godzinie 9:00. Pracę w tym dniu wykonywał od godziny 9:00 do godziny 18:00, we wtorek 5 czerwca 2018 r. od godziny 7:00 do 18:00, we środę 6 czerwca 2018 r. od godziny 6:00 do godziny 16:00. We środę 6 czerwca 2018 r. o godzinie 17:00 wyruszył w podróż powrotną do Kalisza pociągiem i był na miejscu o godzinie 20:00. Wynagrodzenie dla Jacka N. spółka X. ustaliła w wysokości 30 zł za godzinę pracy.

Proszę podać, jak powinna być zrekompensowana przez pracodawcę podróż służbowa Jacka N. do Poznania i tam wykonywana praca?

3. Jan O. urodzony 17 października 1960 r., w dniu 1 marca 2018r. złożył wniosek o przyznanie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Udowodnił on 5 letni okres nauki w szkole wyższej na jednym kierunku zgodnie z programem studiów od 1 października 1979 r. do 30 września 1984 r., 20 letni okres składkowy z tytułu zatrudnienia w spółce X. od 1 stycznia 1985 r. do 31 grudnia 2004 r., okres prowadzenia jako osoba fizyczna jednoosobowo pozarolniczej działalności gospodarczej od 1 stycznia 2005 r. do 31 grudnia 2016 r., przy czym za okres do 31 grudnia 2010r. opłacił on stosowne składki na własne ubezpieczenie emerytalne i rentowe, natomiast za okres od 1 stycznia 2011 r. do 31 grudnia 2014 r. nie opłacił składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe z powodu trudności finansowych, ale organ rentowy umorzył mu należności składkowe za powyższy okres. Za okres od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2016 r. Jan O. nie opłacił składek na własne ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Komisja lekarska ZUS orzeczeniem z 30 marca 2018 r. uznała go za całkowicie niezdolnego do pracy od dnia 1 lipca 2017 r. na stałe.

Proszę podać, czy Jan O. spełnia przesłanki do przyznania renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 22

1. W dniu 28 czerwca 2018 r. uprawomocnił się wyrok sądu pracy I instancji, po trwającym 8 miesięcy procesie sądowym, na podstawie którego Jacek N. został przywrócony do pracy w spółce X. na poprzednich warunkach pracy i płacy. Dopiero w poniedziałek 16 lipca 2018 r. Jacek N. zgłosił swój powrót do pracy w spółce X., składając jednocześnie pracodawcy oświadczenie, iż przekroczenie terminu podjęcia pracy nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych, gdyż od 25 czerwca 2018 r. do 15 lipca 2018 r. przebywał w sanatorium, na które czekał dwa lata. Pomimo tego spółka X. odmówiła jego ponownego zatrudnienia.

Proszę ocenić zasadność zajętą przez spółkę X. stanowiska. Jakie ewentualnie powinien podjąć działania Jacek N., jeżeli uważa, iż odmowa jego ponownego zatrudnienia przez spółkę X. jest niezasadna?

2. Jerzy N. jest zatrudniony w spółce X. od 10 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako operator koparki, wykonując pracę w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do godziny 15:00, osiągając wynagrodzenie w wysokości 8 000 zł miesięcznie. We wtorek 8 maja 2018 r. o godzinie 12:00 bez zgody pracodawcy opuścił pracę bez usprawiedliwienia na okres godziny, wykonując samowolnie prace koparką na budowie domu jednorodzinnego brata. Podczas wykonywania pracy uszkodził on koparkę i koszt naprawy koparki wyniósł 2 000 zł. Pracodawca po wysłuchaniu Jerzego N. w dniu 15 maja 2018 r., jeszcze tego samego dnia zawiadomił go na piśmie, że za opuszczenie przez niego pracy bez usprawiedliwienia w dniu 8 maja 2018 r. na okres godziny, co stanowiło nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku pracy, wymierza mu karę nagany i karę pieniężną w wysokości jego 2 dniowego wynagrodzenia, pouczając go jednocześnie o prawie złożenia sprzeciwu od tych kar i o terminie jego wniesienia. Jednocześnie po uzyskaniu ustnej zgody Jerzego N. pracodawca w dniu 1 czerwca 2018 r. potrącił mu z jego wynagrodzenia za pracę kwotę 2000 zł tytułem kosztów naprawy koparki, a ponadto wobec nie złożenia sprzeciwu przez Jerzego N. od nałożonych kar, podał do publicznej wiadomości na zakładowej tablicy ogłoszeń informację o ukaraniu Jerzego N. karami porządkowymi.

Proszę ocenić zasadność podjętych działań pracodawcy wobec Jerzego N.

3. Jan O. jako osoba fizyczna prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą- biuro rachunkowe, zatrudniając 5 pracowników na podstawie umowy o pracę. W dniu 1 lutego 2018 r. Jan O. zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy ze swoją córką Ewą N. absolwentką technikum ekonomicznego z 2017r., dotychczas bezrobotną na stanowisku specjalisty z wynagrodzeniem 5000 zł miesięcznie. Ewa N. nie pozostaje z ojcem we wspólnym gospodarstwie domowym. W dacie zawarcia umowy o pracę była ona w 3 miesiącu ciąży, ale przedłożyła zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku specjalisty. Jan O. dotychczas nie zatrudnił nikogo na stanowisku córki, wykonując dotychczas sam powierzone jej czynności. Po 2 miesiącach pracy z licznymi dowodami pisemnymi na okoliczność jej wykonywania, od 1 kwietnia 2018 r. Ewa N. udała się na zwolnienie lekarskie w związku z powikłaniami ciążowymi. ZUS dokonał kontroli w biurze rachunkowym i w dniu 4 maja 2018 r. wydał decyzję, stwierdzając iż Ewa N. jako pracownik u płatnika składek Jana O. nie podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 1 lutego 2018 r. i uznając, że zawarta umowa o pracę była umową pozorną, zawartą z obejściem prawa w celu uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego

Proszę ocenić zasadność decyzji ZUS.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 23

1. Jerzy N. jest zatrudniony od 10 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako księgowy. W dniu 3 stycznia 2018 r. przedłożył pracodawcy zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy na okres od 2 stycznia 2018 r. do 14 stycznia 2018 r. W dniu 8 stycznia 2018 r. został on zatrzymany, a 9 stycznia 2018 r. tymczasowo aresztowany. Tymczasowe aresztowanie trwało do 30 czerwca 2018 r., a w dniu 31 lipca 2018 r. uprawomocniło się postanowienie o umorzeniu postępowania karnego przeciwko Jerzemu N. Wcześniej, to jest 11 kwietnia 2018 r., pracodawca poinformował Jerzego N., że jego umowa o pracę wygasła 8 kwietnia 2018 r. z powodu tymczasowego aresztowania, przysyłając mu świadectwo pracy. W dniu 1 sierpnia 2018 r. Jerzy N. zgłosił swój powrót do pracy w spółce X. domagając się od pracodawcy ponownego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku księgowego z takim samym wynagrodzeniem jak z przed tymczasowego aresztowania, a ponadto domaga się od pracodawcy ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jaki mu przysługiwał za okres od 1 stycznia 2018 r. do 8 kwietnia 2018 r., wypłaty wynagrodzenia chorobowego za okres od 8 stycznia 2018 r. do 14 stycznia 2018 r., wypłaty wynagrodzenia za pracę od 15 stycznia 2018 r. do 8 kwietnia 2018 r.

Proszę ocenić zasadność roszczeń Jerzego N.

2. Jacek N. urodzony 14 kwietnia 1948 r. jest zatrudniony w spółce X. od 30 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W planie urlopów na 2018 r. miał zaplanowany urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 dni za 2017 r. i 26 dni za 2018 r. w miesiącu lipcu i sierpniu 2018 r. W dniu 30 marca 2018 r. Jacek N. doręczył pismo pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z dniem 30 czerwca 2018 r. za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia. W dniu 3 kwietnia 2018 r. Jacek N. otrzymał od pracodawcy pismo, które zobowiązywało go do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego za 2017 r. w wymiarze 5 dni od poniedziałku 9 kwietnia 2018 r. do piątku 13 kwietnia 2018 r. oraz urlopu za 2018 r. w wymiarze 13 dni od poniedziałku 14 maja 2018 r. do środy 30 maja 2018 r. Jacek N. uważa, że działanie pracodawcy jest bezprawne, gdyż aby pracodawca mógł go zobowiązać do wykorzystania urlopu to powinien mieć jego zgodę, bo to on wypowiedział umowę o pracę, a ponadto urlop miał zaplanowany w miesiącu lipcu i sierpniu 2018 r., a nie w miesiącu kwietniu i maju 2018 r., a skoro nie było takiej zgody, to pracodawca powinien wypłacić mu ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2017 r. w wymiarze 5 dni i za 26 dni urlopu wypoczynkowego za 2018 r. skoro taki wymiar urlopu przysługiwał mu od 1 stycznia tego roku.

Proszę ustosunkować się do zajętą stanowiska Jacka N.

3. Jan O. pobiera od 1 marca 2018 r. emeryturę, przy czym jest to emerytura w najniższej wysokości, to jest w kwocie 1029,80 zł. Od dnia 1 maja 2018 r. Jan O. jest umieszczony w domu pomocy społecznej, a ponadto ma do spłacenia kredyt bankowy w wysokości 50 000 zł, wobec czego wszczęto przeciwko niemu egzekucję komorniczą. W tej sytuacji zwrócił się do radcy prawnego o opinię, jaki procent jego świadczenia emerytalnego może być potrącony na poczet kosztów jego pobytu w domu pomocy społecznej, ile procent jego emerytury może zająć komornik na poczet jego zadłużenia bankowego, czy suma potrąceń jego emerytury ma jakieś granice i jaka kwota jego emerytury jest wolna od egzekucji i potrąceń.

Proszę podać, jakiej treści powinna być opinia radcy prawnego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 25

1. Piotr L. urodzony 1 lutego 1985 r. jest zatrudniony w spółce X. od 10 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako mistrz na wydziale produkcji, a jego ostatnie od roku wynagrodzenie wynosi 5 000 zł miesięcznie. W dniu 30 czerwca 2017 r. pracodawca wypowiedział Piotrowi L. umowę o pracę, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia jedynie likwidację jego stanowiska pracy. Piotr L. odwołał się od tego wypowiedzenia, domagając się ostatecznie przywrócenia go do pracy w spółce X. na poprzednich warunkach oraz zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Sąd pracy ustalił w toku postępowania, że spółka X. w schemacie organizacyjnym zlikwidowała jedyne stanowisko mistrza produkcji, a jednocześnie utworzyła nowe stanowisko koordynatora do spraw produkcji, jednak stanowisko mistrza na wydziale produkcji i stanowisko koordynatora produkcji w zakresie czynności niczym się nie różniło. Na stanowisko koordynatora do spraw produkcji został zatrudniony Krzysztof R., a jego wynagrodzenie ustalone zostało w wysokości 7 000 zł miesięcznie. W toku procesu spółka X. wносиła o oddalenie powództwa, a z ostrożności procesowej wniosła, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę Piotrowi L. było nieuzasadnione, to zamiast przywrócenia do pracy wniosła o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania, podnosząc iż przywrócenie go do pracy jest niemożliwe, gdyż jego stanowisko pracy już nie istnieje, a na stanowisku koordynatora do spraw produkcji jest zatrudniony inny pracownik. Piotr L. od 1 października 2017 r. pozostawał bez pracy. W dniu 19 marca 2018 r. sąd pracy miał wydać wyrok.

Proszę sformułować treść wyroku.

2. Jerzy N. jest zatrudniony w spółce X. od 1 stycznia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako przedstawiciel handlowy. Pracuje on w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku, od godziny 7:00 do godziny 15:00, mając ustalony 1 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Ze względu na fakt, iż wykonuje on stale prace poza siedzibą zakładu pracy i występuje u niego co miesiąc 20 godzin pracy w godzinach nadliczbowych, w aneksie umowy o pracę, pracodawca w porozumieniu z Jerzym N. ustalił dla niego w zamian za wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ryczałt, którego wysokość odpowiadała 20 godzinom pracy w godzinach nadliczbowych miesięcznie. Ze względu na szczególnego klienta pracodawca zobowiązał Jerzego N. do pracy w sobotę 25 sierpnia 2018 r. od godziny 7:00 do godziny 17:00.

Proszę podać, czy pracodawca powinien zrekompensować dodatkową pracę Jerzego N. w sobotę 25 sierpnia 2018 r. a jeżeli tak to w jaki sposób, czy też jego dodatkowa praca w tym dniu jest zrekompensowana ustalonym ryczałtem w godzinach nadliczbowych?

3. Jan O. urodzony 1 stycznia 1997 r., w dniu 24 czerwca 2017 r. ukończył technikum elektryczne, a od 1 lipca 2017 r. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako elektryk, podlegając z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu. W dniu 1 września 2017 r. Jan O. zginął w wypadku samochodowym, a 8 września 2017 r. odbył się jego pogrzeb. Koszty pogrzebu pokryła matka Jana O.,- Edyta O., urodzona 1 stycznia 1972 r., która w chwili śmierci była całkowicie niezdolna do pracy, nie mając ustalonych żadnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, będąc również w chwili śmierci syna na jego wyłącznym utrzymaniu. Od 9 września 2017 r. do 20 września 2018 r. Edyta O. przebywała w szpitalu psychiatrycznym, a w dniu 21 września 2018 r. złożyła wniosek o przyznanie jej prawa do renty rodzinnej po zmarłym synu oraz wniosek o wypłatę zasiłku pogrzebowego.

Proszę podać, jakie decyzje powinien wydać Zakład Ubezpieczeń Społecznych?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 26

1. Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. od 1 lipca 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, świadcząc pracę od poniedziałku do piątku, od godziny 7:00 do godziny 15:00. Ze względu na swoje szczególne potrzeby pracodawca zobowiązał go do pracy w sobotę 23 czerwca 2018 r. Jacek N. zdenerwowany tym faktem ze względu na planowany wyjazd, w dniu 21 czerwca 2018 r. wręczył pracodawcy pismo iż rozwiązuje on umowę o pracę ze spółką X. bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, gdyż naruszył on wobec niego przepisy kodeksu pracy, zobowiązując go do pracy w godzinach nadliczbowych w dniu wolnym od pracy. W tej sytuacji prezes zarządu spółki X. zastanawiał się, czy zasadne będzie wystąpienie przeciwko Jackowi N. o odszkodowanie w sytuacji gdy z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez Jacka N. spółka X. nie poniosła żadnej szkody, a jeżeli tak, to w jakim terminie roszczenie to ulegnie przedawnieniu, czy upływ przedawnienia sąd bierze pod uwagę z urzędu czy tylko na wniosek, czy powyższe nieuzasadnione jego zdaniem rozwiązanie umowy o pracę jest skuteczne, czy spółce X. przysługuje roszczenie o zobowiązanie Jacka N. do dalszego świadczenia nadal pracy na jej rzecz.

Proszę udzielić odpowiedzi na powyższe wątpliwości prezesa zarządu spółki X.

2. Piotr L., mgr inżynier budownictwa, jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2000 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, jako kierownik budowy. W związku z przegraniem przez spółkę X. przetargu na roboty budowlane i brakiem przez okres 3 miesięcy możliwości wykonywania prac budowlanych, Piotr L. jak i 10 innych pracowników budowlanych przez niego nadzorowanych, zostali zobowiązani przez pracodawcę do wykonywania prac transportowo-porządkowych w okresie od 1 kwietnia 2018 r. do 30 czerwca 2018 r. w ramach przepisów kodeksu pracy o przestoju. Piotr L., jako kierownik budowy, normalnie otrzymywał miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5 000 zł, dodatek funkcyjny w wysokości 2 000 zł oraz premię regulaminową w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego, przy czym premia ta, zgodnie z regulaminem wynagradzania, nie była należna jedynie w razie nieobecności w pracy z powodu choroby powyżej 10 dni roboczych miesięcznie. Piotr L. w okresie od 1 kwietnia 2018 r. do 30 czerwca 2018 r. pracował przy pracach porządkowo-transportowych, otrzymując jedynie wynagrodzenie w wysokości 5 000 zł. miesięcznie.

Proszę podać, czy spółka X. prawidłowo zastosowała wobec Piotra L. instytucję przestoju, a ponadto, czy pracodawca ustalił mu prawidłowo wynagrodzenie w wysokości 5 000 zł miesięcznie za okres pracy od 1 kwietnia 2018 r. do 30 czerwca 2018 r.?

3. Jan O., urodzony 1 stycznia 1950 r., pobierający od 1 listopada 2017 r. emeryturę, na okres od 1 stycznia 2018 r. do 30 kwietnia 2018 r. ma zawartą umowę o pracę na czas określony ze spółką X., która zgłasza do ubezpieczenia chorobowego 100 pracowników. W dniu 9 kwietnia 2018 r. z powodu znacznego nadużycia alkoholu doszło u niego do poważnych powikłań zdrowotnych, w wyniku czego otrzymał on po raz pierwszy w tym roku zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy od 9 kwietnia 2018 r. do 8 maja 2018 r., z kodem literowym C, przy czym od dnia 9 kwietnia 2018 r. do dnia 14 kwietnia 2018 r. przebywał w szpitalu.

Proszę podać, czy Jerzy N. ma prawo do wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego, a jeżeli tak, to za jaki okres i ile powinna wynosić podstawa wymiaru tych świadczeń?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 27

1. Jerzy N. jest zatrudniony w spółce X. z siedzibą w Poznaniu od 10 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako mechanik samochodowy. W umowie o pracę jako miejsce jego pracy wskazano Poznań. Od 1 stycznia 2017 r. Jerzy N. jako członek zakładowej organizacji związkowej, do której należy 50 pracowników spółki, został wybrany przewodniczącym zarządu tej organizacji na okres lat 4 i jednocześnie jest imiennie wskazany uchwałą zarządu tego związku do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy w okresie powyższej czteroletniej kadencji. W dniu 1 września 2017 r. pracodawca powierzył Jerzemu N. wykonywanie pracy mechanika samochodowego od 1 października 2017 r. do 31 marca 2018 r. w oddziale spółki X. w Kaliszu przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia ze względu na długotrwałą chorobę innego pracownika – mechanika samochodowego, który swoją pracę wykonywał w Kaliszu.

Proszę ocenić zasadność decyzji pracodawcy o powierzeniu Jerzemu N. wykonywania pracy mechanika samochodowego przez okres 6 miesięcy w oddziale spółki X. w Kaliszu.

2. Piotr L. urodzony 1 stycznia 1955 r. był zatrudniony w spółce X. od 1 stycznia 1975 r. do 31 lipca 2018 r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy jako spawacz, a od 1 sierpnia 2018 r. zamierza przejść na emeryturę. Pracownik działu kadr spółki X. przygotowując w dniu 31 lipca 2018 r. świadectwo pracy dla Piotra L. zwrócił się do radcy prawnego o opinię, czy w świadectwie tym należy umieścić informacje o ilości dni urlopu wypoczynkowego na żądanie wykorzystanego przez Piotra L. w 2018 r., o ilości dni i godzin urlopu wypoczynkowego wykorzystanego w naturze w 2018 r., jeżeli urlop ten w wymiarze 26 dni został wykorzystany w całości w miesiącu styczniu i lutym 2018 r., o okresie jego pracy w szczególnych warunkach jako spawacza, o okresie korzystania przez Piotra L. z urlopu wychowawczego, o okresach jego nieobecności nieusprawiedliwionej w pracy niepłatnej, o 30-dniowym okresie korzystania z zasiłku opiekuńczego w 2018 r. nad chorym dzieckiem w wieku 10 lat i o fakcie wypłaty wynagrodzenia chorobowego przez okres 14 dni w miesiącu kwietniu 2018 r.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego?

3. Anna S., urodzona 1 stycznia 1997 r., w dniu 30 maja 2017 r. ukończyła technikum ekonomiczne. Od 2 stycznia 2018 r. jest ona zatrudniona w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 30 czerwca 2018 r. Jest to dla Anny S. pierwszy tytuł do objęcia ją ubezpieczeniem społecznym. W dniu 4 stycznia 2018 r., idąc do pracy najkrótszą drogą, na przejściu dla pieszych została potrącona przez nietrzeźwego kierowcę, doznając poważnych obrażeń ciała.

Proszę podać, czy jeżeli Anna S., w związku z tym wypadkiem, będzie niezdolna do pracy, otrzymując nieprzerwanie przez 182 dni zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy od dnia wypadku, to czy będzie ona uprawniona do wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego, a jeżeli po 182 dniach będzie nadal niezdolna do pracy, a dalsze leczenie i rehabilitacji nie będą rokowały odzyskania zdolności do pracy, to czy w razie uznania jej za osobę częściowo niezdolną do pracy na okres lat 3, będzie ona uprawniona do renty z tytułu niezdolności do pracy?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 32

1. Jacek N., urodzony 1 stycznia 1954 r., jest zatrudniony od 1 stycznia 1976 r. jako murarz na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy u Romualda K. prowadzącego pozarolniczą działalność gospodarczą jako osoba fizyczna. W dniu 3 kwietnia 2018 r. Jacek N. stawiał się do pracy w stanie nietrzeźwym, a badanie krwi wykazało u niego 1,2 promila alkoholu. W tej sytuacji, w dniu 30 kwietnia 2018 r. Romuald K. wręczył Jackowi N. pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia, gdzie jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał jedynie niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych przez Jacka N. W dniu 15 maja 2018 r. Romuald K. wręczył Jackowi N. kolejne pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z tym dniem, wskazując jako przyczynę rozwiązania tej umowy stawienie się w dniu 3 kwietnia 2018r. przez Jacka N. do pracy w stanie nietrzeźwym. Jacek N. w dniu 16 maja 2018 r. wniósł pozew do sądu pracy domagając się po pierwsze zasądzenia odszkodowania w wysokości jego 3 miesięcznego wynagrodzenia, podnosząc, iż wypowiedzenie mu umowy o pracę naruszało przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę, a po drugie wniósł o zasądzenie odszkodowania również w wysokości jego 3 miesięcznego wynagrodzenia, gdyż rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie.

Proszę ocenić zasadność powództwa Jacka N.

2. Ewa N. jest zatrudniona w spółce X. od 10 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracuje ona w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku od godziny 8:00 do 16:00, mając ustalony jednomiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, a pora nocna ustalona jest od godziny 22:00 do godziny 6:00. Jej wynagrodzenie ustalono w wysokości 30 zł za godzinę pracy. Ewa N. w ramach swych obowiązków pracowniczych wykonuje usługi księgowe dla spółki Y. z siedzibą w Chinach, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną, odbieranych poza terytorium Polski. Do końca drugiego dnia miesiąca musi przesłać do spółki Y. raporty w formie elektronicznej. Drugi dzień Świąt Wielkanocnych w poniedziałek 2 kwietnia 2018r. w Chinach jest normalnym dniem pracy. W związku z koniecznością przesłania wyjątkowo obszernego raportu do spółki Y. pracodawca zobowiązał Ewę N. do wykonania pracy w dniu 2 kwietnia 2018 r. od godziny 2:00 do godziny 14:00 ze względu na różnice czasu i faktycznie w tych godzinach Ewa N. wykonywała swoją pracę.

Proszę podać, czy pracodawca mógł zobowiązać Ewę N. do wykonywania pracy 2 kwietnia 2018 r. od godziny 2:00 do godziny 14:00? Jak pracodawca powinien zrekompensować powyższą pracę Ewie N. w tym dniu?

3. Edyta N. urodzona 1 stycznia 1963 r. złożyła 1 lipca 2018 r. do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosek o przyznanie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Na dzień złożenia wniosku o rentę udowodniła ona wyłącznie okres opłacenia składek na ubezpieczenie społeczne rolników od 1 stycznia 1983 r. do 31 grudnia 2008 r., okres składkowy z tytułu zatrudnienia w spółce X. od 1 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2014 r., okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego z tytułu przyjęcia na wychowanie 2 letniego dziecka od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz okres urlopu wychowawczego od 1 stycznia 2016 r. do 30 czerwca 2018 r. Lekarz orzecznik ZUS prawomocnym orzeczeniem z dnia 31 lipca 2018 r. ustalił że Edyta N. od 1 lipca 2018 r. jest całkowicie niezdolna do pracy do czasu osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego.

Proszę podać, czy Edyta N. spełnia przesłanki do przyznania renty z tytułu niezdolności do pracy?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 33

1. Anna S., Ewa N., Judyta R. i Justyna P. są zatrudnione od 1 stycznia 2018 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, jako sprzedawczynie w prowadzonym przez spółkę X. sklepie. W dniu 1 lutego 2018 r. pracodawca, po przeprowadzeniu w sklepie inwentaryzacji, chciał zawrzeć z zatrudnionymi sprzedawczyniami umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej mienia znajdującego się w sklepie. Anna S. odmówiła podpisania tej umowy ze względu na brak zaufania do Justyny P., Judyta R. i Ewa N. odmówiły podpisania tej umowy ze względu na brak odpowiedniego zabezpieczenia mienia w sklepie przed kradzieżą, a Justyna P. ze względu na zapis w umowie, iż pracownicy nie mogą wypowiedzieć umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej. W tej sytuacji pracodawca w dniu 26 lutego 2018 r. doręczył Anna S., Ewie N., Judycie R. i Justynie P. pisemne oświadczenie, iż rozwiązuje z nimi umowę o pracę bez wypowiedzenia z ich winy z dniem 28 lutego 2018 r., z powodu odmowy podpisania umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

Proszę ocenić zasadność rozwiązania z Anną S., Ewą N., Judytą R. i Justyną P. umowy o pracę bez wypowiedzenia z ich winy.

2. Edyta P. jest zatrudniona od 1 stycznia 2010 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, świadcząc pracę od poniedziałku do piątku od godz. 7:00 do godz. 15:00, mając ustalony 1 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. W dniu 8 stycznia 2018 r. przedłożyła ona pracodawcy zaświadczenie lekarskie, iż jest w 3 miesiącu ciąży, a 12 lutego 2018 r. wystąpiła do pracodawcy o udzielenie jej zwolnienia od pracy tego dnia, od godziny 11:00 do godziny 13:00 na zlecone przez lekarza badania lekarskie w związku z ciążą, które nie mogły być przeprowadzone poza godzinami pracy. Pracodawca zwolnił Edytę P. na 2 godziny i jednocześnie zobowiązał ją do odpracowania tych 2 godzin w sobotę 17 lutego 2018 r., w którym to dniu od godziny 10:00 do godziny 12:00 Edyta P. świadczyła pracę.

Proszę podać, czy polecenie pracodawcy odpracowania przez Edytę P. 2 godzin zwolnienia od pracy w sobotę 17 lutego 2018 r. jest zgodne z prawem? Czy praca Edyty P. w powyższą sobotę była pracą w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, to jak praca ta powinna być zrekompensowana przez pracodawcę?

3. Jan O., obywatel Polski, student III roku prawa, niepodlegający dotychczas żadnemu ubezpieczeniu społecznemu, zawarł z Piotrem L. prowadzącym gospodarstwo rolne o powierzchni 10,25 ha przeliczeniowego, umowę o pomocy przy zbiorach owoców, na okres od 1 lipca do 31 sierpnia 2018 r., zostając zgłoszonym do ubezpieczenia wypadkowego, chorobowego i macierzyńskiego rolników. W dniu 6 sierpnia 2018 r. podczas załadunku owoców na przyczepę samochodową, przy silnym wietrze, został uderzony w głowę przez spadający z drzewa konar, doznając poważnego urazu głowy. Badanie, przeprowadzone po wypadku, wykazało, iż w chwili wypadku Jan O. był pod wpływem niewielkiej ilości substancji psychotropowych. Przez okres 180 dni był niezdolny do pracy, przedkładając do KRUS zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy. W wyniku wypadku Jan O. doznał stałego 20% uszczerbku na zdrowiu.

Proszę podać, czy zdarzenie Jana O. jest wypadkiem przy pracy rolniczej i czy przysługuje mu prawo do jednorazowego odszkodowania i zasiłku chorobowego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 34

1. Jacek N., urodzony 14 kwietnia 1954 r., jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X. z siedzibą w Poznaniu od 1 stycznia 1981 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako główny technolog przy produkcji pieczywa bezglutenowego. Od pięciu lat ma podpisaną z pracodawcą umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, a od dwóch lat pozostaje w stałym konflikcie z zarządem spółki X. ze względu na ciągłą i nieuzasadnioną krytykę odnośnie strategii rozwoju spółki. W dniu 2 stycznia 2018 r. pracodawca ustalił, iż Jacek N. pomimo podpisania umowy o zakazie konkurencji od dwóch lat prowadzi działalność konkurencyjną, prowadząc jako osoba fizyczna w Poznaniu pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie produkcji pieczywa bezglutenowego. W tej sytuacji 31 stycznia 2018 r. pracodawca przy zachowaniu wszystkich wymogów formalnych wręczył Jackowi N. pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia, podając jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę prowadzenie przez niego działalności konkurencyjnej wbrew podpisanej umowie o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Jacek N. nie negując prowadzenia działalności konkurencyjnej, jak i głębokiego konfliktu z pracodawcą, odwołał się od tego wypowiedzenia w terminie, wnosząc o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, podnosząc iż narusza ono przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Spółka X. w odpowiedzi na pozew, wniosła o oddalenie powództwa Jacka N. ewentualnie o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania ze względu na niecelowość uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne ze względu na poważny konflikt z pracodawcą.

Proszę podać, jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu pracy?

2. Piotr L. urodzony 1 stycznia 1954 r. jest zatrudniony od 1 stycznia 1978 r. w spółce X. na podstawie umowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W spółce X. nie działa zakładowa organizacja związkowa. W dniu 31 grudnia 2017 r. pracodawca rozwiązał z Piotrem L. umowę o pracę za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia, ale sąd pracy wyrokiem, który uprawomocnił się we środę 27 czerwca 2018 r. przywrócił go do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądził od spółki X. na rzecz Piotra L. wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy. W poniedziałek 2 lipca 2018 r. Piotr L. zgłosił gotowość do niezwłocznego podjęcia pracy i został przez pracodawcę przywrócony do pracy, a 3 lipca 2018 r. złożył on pracodawcy wniosek o udzielenie mu od następnego dnia 26 dni urlopu wypoczynkowego za 2018 r., ale pracodawca odmówił mu udzielenia tego urlopu podnosząc, iż za 2018 r. przysługuje mu tylko do 13 dni urlopu, a ponadto może udzielić mu w lipcu 2018 r. urlopu w wymiarze 5 dni, w sierpniu 2018 r. w wymiarze 5 dni, a we wrześniu 2018 r. w wymiarze 3 dni.

Proszę podać, czy zajęte stanowisko przez pracodawcę Piotra L. jest zasadne?

3. Jan O., urodzony 14 kwietnia 1950 r., od 1 stycznia 2018 r. pobiera emeryturę. Od dnia 1 czerwca 2018 r. zamierzał on podjąć jako osoba fizyczna, po raz drugi w życiu, po 3 letniej przerwie, działalność gospodarczą i zwrócił się do radcy prawnego o opinię, czy w razie podjęcia powyższej działalności z tego tytułu będzie podlegać obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu, chorobowemu i zdrowotnemu, a jeżeli nie, to czy może tym ubezpieczeniom podlegać dobrowolnie i jeśli jako podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno- rentowe zgłosi kwotę, która będzie stanowić 200% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, to czy jego emerytura ulegnie zawieszeniu lub ulegnie zmniejszeniu.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 35

1. Jerzy N. był do 31 stycznia 2018 r. zatrudniony nieprzerwanie przez okres 10 lat w spółce X., zatrudniającej 300 pracowników, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako główny technolog przy przetwórstwie mleka. Jego żona, Anna N., również jest zatrudniona w spółce X. od 9 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku asystentki prezesa zarządu spółki X., mając dostęp do strategicznych materiałów i informacji związanych z działalnością spółki. Od 1 lutego 2018 r. Jerzy N. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako główny technolog przy przetwórstwie mleka w konkurencyjnej spółce Y. Gdy pracodawca ustalił ten fakt, to 28 lutego 2018 r. wręczył Annie N. pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, przy zachowaniu wszystkich wymogów formalnych, z powodu utraty zaufania do niej, gdyż może ona przekazywać mężowi istotne dane odnośnie funkcjonowania spółki X., co może rodzić obawę wyrządzenia spółce X. szkody, choć nie było żadnych dowodów, iż ujawniła ona mężowi jakiejkolwiek informacje związane z funkcjonowaniem spółki X. Anna N. odwołała się od powyższego wypowiedzenia w terminie, wnosząc o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości jej 3-miesięcznego wynagrodzenia, podnosząc, iż wypowiedzenie jej umowy o pracę jest nieuzasadnione i narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Ponadto pozwem z 11 czerwca 2018 r. wniosła o zasądzenie od spółki X. na jej rzecz odprawy w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, gdyż pracodawca nie wypłacił jej powyższej odprawy, pomimo iż jej zdaniem rozwiązano z nią umowę o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Proszę ocenić zasadność powództw Anny N.

2. Józef K. od 1 stycznia 2017 r. prowadzi jako osoba fizyczna pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie prac remontowo-budowlanych, zatrudniając od 1 lutego 2018 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy Piotra L., jako pracownika budowlanego, za wynagrodzeniem miesięcznym 7 000 zł. Piotr L. domagał się od Józefa K. wzrostu wynagrodzenia od maja 2018 r. do kwoty 15 000 zł., a gdy ten odmówił, Piotr L. w dniu 30 czerwca 2018 r. porzucił pracę. Wskutek porzucenia pracy przez Piotra L., Józef K. poniósł szkodę w wysokości 30 000 zł. w związku z karą umowną z tytułu nie zrealizowanych do dnia 31 lipca 2018 r. prac remontowych na rzecz spółki X.

Józef K. domaga się od Piotra L. zwrotu kwoty 30 000 zł.

Proszę podać, czy roszczenie Józefa K. jest zasadne?

3. Ewa N. urodzona 1 lipca 1958 r., od dnia 1 stycznia 2008 r. pobiera rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy, przyznaną jej na stałe, mając udowodniony 28-letni okres składkowy z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X. Od 1 lutego 2018 r. jest zatrudniona w spółce Y. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, osiągając wynagrodzenie w wysokości 1 500 zł. Ewa N. w dniu 1 czerwca 2018 r. zastanawiała się, czy w związku z ukończeniem przez nią w dniu 1 lipca 2018 r. 60 roku życia, ZUS może przyznać jej bez jej wniosku emeryturę z urzędu, a jeżeli tak, to czy prawo do powyższej emerytury nie ulegnie zawieszeniu ze względu na fakt, iż nie zamierza ona rozwiązać umowy o pracę ze spółką Y. i czy ewentualnie przyznana jej emerytura z urzędu może być niższa niż pobierana dotychczas renta z tytułu niezdolności do pracy.

Proszę udzielić odpowiedzi na powyższe wątpliwości Ewy N.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 36

1. Jerzy N., jako osoba fizyczna, prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie budownictwa, zatrudniając od 1 stycznia 2015 r. 10 murarzy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z zawartą umową o pracę wszyscy zatrudnieni murarze otrzymują miesięcznie wynagrodzenie w wysokości 5 000 zł. W związku z trudną sytuacją finansową z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej, związanej z brakiem odpowiedniej ilości zamówień na roboty budowlane i upadłości dwóch głównych kontrahentów Jerzego N., w dniu 30 czerwca 2018 r. zawarł on z przedstawicielami pracowników, wyłonionych w trybie przyjętym w jego zakładzie, gdyż nie działa u niego żadna zakładowa organizacja związkowa, porozumienie o zmniejszeniu na okres 6 miesięcy wymiaru czasu pracy do połowy pełnego wymiaru czasu pracy, a ponadto wynagrodzenie pracowników miało ulec proporcjonalnemu obniżeniu o 50%, czyli do kwoty 2 500 zł miesięcznie. Porozumienie to Jerzy N. przesłał właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. **Proszę podać, czy tego rodzaju porozumienie jest zgodne z prawem pracy?**

2. Anna S., Judyta R., Justyna P. i Ewa N. są zatrudnione od 1 stycznia 2018 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako sprzedawczynie w sklepie spożywczym prowadzonym przez spółkę X. W dniu 1 lutego 2017 r. podpisały one umowę o odpowiedzialności materialnej, gdzie przewidziano między innymi, iż odpowiadają one solidarnie za szkody powstałe w prawidłowo powierzonym mieniu znajdującym się w sklepie, w którym świadczą pracę. Ponadto z umowy tej wynikało, iż wyrażają one zgodę na potrącanie z ich wynagrodzenia za pracę ewentualnych niedoborów, jakie pojawią się w przyszłości. W umowie tej jest również zapis, iż zmiana w składzie pracowników objętych wspólną odpowiedzialnością materialną nie wymaga zawarcia nowej umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej, a inwentaryzację przeprowadza się wyłącznie z inicjatywy pracodawcy. **Proszę podać, czy powyższe ustalenia w zawartej umowie o odpowiedzialności materialnej są prawnie skuteczne?**

3. Ewa P. urodzona 14 kwietnia 1962 r., jest zatrudniona od 1 stycznia 1997 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, jako sprzedawca u Józefa K., który jako osoba fizyczna prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą, zatrudniając jedynie Ewę P. Ze względu na niskie dochody z prowadzonej działalności Józef K. w dniu 31 grudnia 2017 r. zlikwidował sklep i zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej, rozwiązując z Ewą P. w dniu 31 grudnia 2017 r., umowę o pracę, z powodu likwidacji sklepu. Ewa P., od 1 stycznia 2018 r. do 30 czerwca 2018 r. pobierała zasiłek dla bezrobotnych i nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna, a w okresie pobierania zasiłku nie odmówiła propozycji zatrudnienia, lub innej pracy zarobkowej, ani zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych, lub robót publicznych, a w dniu 5 lipca 2018 r. złożyła wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego, przedkładając wydany w dniu 2 lipca 2018 r. dokument, poświadczający 180-dniowy okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych. **Proszę podać, czy Ewa P. spełnia przesłanki do przyznania świadczenia przedemerytalnego, przy założeniu, iż posiada ona jedynie okres składkowy z tytułu zatrudnienia u Józefa K.?**

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 37

1. Jerzy N., obywatel Polski, narodowości romskiej, urodzony 1 stycznia 1953 r., od 1 stycznia 1978 r. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako księgowy. W związku z koniecznością obsługi programów komputerowych Jerzy N. został w grudniu 2016 r. skierowany na kurs, celem zapoznania się z tymi programami. Pomimo tego szkolenia Jerzy N. z racji wieku, w sposób niezawiniony, nie radzi sobie z obsługą nowych programów, które są niezbędne do wykonywania jego obowiązków pracowniczych, co powoduje, iż dochodzi do opóźnień w realizacji powierzonych mu zadań. Wobec powyższego prezes zarządu spółki X. zastanawiał się w dniu 30 lipca 2018 r., czy w tej sytuacji można rozwiązać z Jerzym N. umowę o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, gdzie jako przyczynę wypowiedzenia podano by nieprzydatność Jerzego N. do pracy na stanowisku księgowego, wobec braku umiejętności obsługi nowych programów komputerowych, czy podanie jedynie takiej przyczyny wypowiedzenia nie może zostać potraktowane jako dyskryminacja Jerzego N. ze względu na jego wiek i narodowość i czy nie będzie sprzeczne z zasadą współżycia społecznego i art. 39 k. p.

Proszę udzielić odpowiedzi na wątpliwości prezesa zarządu spółki X.

2. Piotr L. jest zatrudniony w spółce X. od 1 stycznia 2017 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako pracownik stacji benzynowej. Za nieprzestrzeganie w dniu 19 marca 2018 r. przez Piotra L. przepisów przeciwpożarowych poprzez palenie papierosów w miejscu niedozwolonym, co groziło wybuchem pożaru, pracodawca wymierzył mu 26 marca 2018 r. po jego wysłuchaniu, karę nagany oraz karę pieniężną w wysokości jego jednodniowego wynagrodzenia. Dopiero 9 kwietnia 2018 r. Piotr L. złożył sprzeciw od nałożonych kar, pomimo prawidłowego pouczenia, iż sprzeciw może wnieść w terminie 7 dni o zawiadomieniu go o ukaraniu, podnosząc w uzasadnieniu sprzeciwu, iż nie mógł złożyć sprzeciwu w terminie, gdyż od 27 marca 2018 r. do 8 kwietnia 2018 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym. W dniu 30 kwietnia 2018 r. pracodawca, bez konsultacji z zakładową organizacją związkową reprezentującą Piotra L., odrzucił jego sprzeciw, ale w piśmie informującym o odrzuceniu sprzeciwu, które Piotr L. otrzymał w dniu 2 maja 2018 r., nie pouczył go, iż w terminie 14 dni może on wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanych wobec niego kar porządkowych. W dniu 30 maja 2018 r. Piotr L. złożył do sądu pracy pozew o uchylenie nałożonych na niego kar porządkowych.

Proszę podać, jakie powinno być rozstrzygnięcie sądu pracy i ocenić zasadność nałożenia na Piotra L. kar porządkowych oraz prawidłowość postępowania pracodawcy przy procedurze odwoławczej przy nałożeniu kar porządkowych

3. Jan O. od 10 lat prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą, podlegając z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu, w tym dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, opłacając od dwóch lat składkę na ubezpieczenie chorobowe od kwoty 4 000 zł. Od 1 stycznia 2018 r. do 31 maja 2018 r. Jan O. był uprawniony do zasiłku chorobowego, jednak na skutek błędu pracownika ZUS powyższy zasiłek był mu wypłacany w zawyżonej wysokości 1 000 zł miesięcznie, z powodu przyjęcia błędnej podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe. Gdy pracownik ZUS zorientował się, iż Janowi O. wypłacono zawyżony zasiłek chorobowy, to w dniu 30 czerwca 2018 r. ZUS wydał decyzję, w której zobowiązał Jana O. do zwrotu zawyżonego zasiłku chorobowego za okres od dnia 1 stycznia 2018 r. do dnia 31 maja 2018 r., w kwocie 5 000 zł wraz z odsetkami.

Proszę ocenić zasadność decyzji ZUS.

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 39

1. Edyta P. urodzona 1 lutego 1970 r., z zawodu kucharka, jest zatrudniona od 10 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w połowie pełnego wymiaru czasu pracy jako sprzątaczką, otrzymując wynagrodzenie w wysokości 1200 zł miesięcznie. W dniu 28 lutego 2018 r. otrzymała ona od pracodawcy pismo o wypowiedzeniu jej warunków pracy i płacy za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia. Po okresie wypowiedzenia pracodawca zaproponował jej pracę pomocy kuchennej w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 grudnia 2019 r. za wynagrodzeniem w wysokości 3000 zł miesięcznie. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska sprzątaczką. Pouczono ją również, iż jeżeli do upływu okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, to będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na nowe warunki. Jednocześnie od 1 marca 2018 r. pracodawca powierzył jej na okres 3 miesięcy wykonywanie pracy pomocy kuchennej w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2000 zł. **Proszę ocenić zgodność z prawem pracy wręczenia Edycie P. wypowiedzenia zmieniającego, jak i powierzenia jej pracy pomocy kuchennej przez okres 3 miesięcy. Czy złożenie przez Edytę P. pozwu o uznanie powyższego wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne należy potraktować jako brak zgody na nowe warunki pracy i płacy?**

2. Piotr L. jest zatrudniony od 1 stycznia 2017 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako elektryk, pracując w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do godziny 15:00, mając ustalony 1-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, otrzymując wynagrodzenie w wysokości 20 zł za godzinę pracy. W dniu 7 maja 2018 r. pracodawca skierował Piotra L. na kurs, celem uzyskania przez niego uprawnień energetycznych w zakresie eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych do 1 kV. Kurs ten miałby się odbywać od poniedziałku 14 maja do piątku 18 maja 2018 r., od godziny 14:00 do godziny 18:00 oraz w sobotę 19 maja 2018 r., od godziny 10:00 do godziny 14:00 w siedzibie pracodawcy i kończyć egzaminem.

Proszę podać, czy Piotr L. jest związany poleceniem pracodawcy udania się na powyższy kurs? Czy czas szkolenia od godziny 15:00 do 18:00 od poniedziałku do piątku, i w sobotę od godziny 10:00 do 14:00 jest czasem pracy Piotra L., a jeżeli tak, to czy możemy mówić o godzinach nadliczbowych Piotra L. w tym czasie i jak ewentualnie pracodawca powinien zrekompensować Piotrowi L. pracę w godzinach nadliczbowych? Czy czas szkolenia można ewentualnie uznać jako czas dyżuru, o którym mowa w art. 151⁵ § 1 k. p.?

3. Anna S. jest zatrudniona od 1 stycznia 2010 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Po urodzeniu w 2017 r. dziecka korzystała ona nieprzerwanie do 30 czerwca 2018 r. z 20-tygodniowego urlopu macierzyńskiego i 32-tygodniowego urlopu rodzicielskiego, pobierając w tym czasie zasiłek macierzyński. W związku z upadłością spółki X., syndyk masy upadłościowej wypowiedział Annie S. w trakcie urlopu rodzicielskiego umowę o pracę i w dniu 31 maja 2018 r. doszło do rozwiązania umowy o pracę. Po wyczerpaniu zasiłku macierzyńskiego, od dnia 1 lipca 2018 r. do dnia 31 sierpnia 2018 r., Anna S. była niezdolna do pracy w związku ze schorzeniami neurologicznymi, otrzymując zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy na ten okres.

Proszę podać, czy Anna S. spełnia przesłanki do przyznania zasiłku chorobowego, przy założeniu, że nie zachodzą przesłanki wyłączające prawo do tego zasiłku, o których mowa w art. 13 ustawy „o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa”?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 40

1. Jerzy N. prowadzący działalność gospodarczą, zawarł ustną umowę o pracę na czas określony od 1 lipca do 31 sierpnia 2018 r. z 14-letnią Anną S., która oświadczyła, że jest 16-letnią uczennicą technikum. Miała ona wykonywać pracę kelnerki w pełnym wymiarze czasu pracy, od wtorku do soboty, od godziny 10:00 do 18:00, za wynagrodzeniem w wysokości 20 zł za godzinę pracy, ale faktycznie we wszystkie dni pracy pracowała od godziny 10:00 do 20:00. Gdy 31 lipca 2018 r. Jerzy N. przypadkowo zorientował się, że Anna S. ma dopiero 14 lat, natychmiast oświadczył jej, że rozwiązuje z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy, powołując się na niedopuszczalność zatrudnienia tak młodych osób i odmówił jej wypłaty wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec 2018 r., podnosząc, iż zawarta z Anną S. ustna umowa o pracę była nieważna, więc wynagrodzenie za pracę jej nie przysługuje. Ojciec Anny S. domaga się od Jerzego N. wypłaty umówionego wynagrodzenia za pracę wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych od 6 godziny pracy w każdym dniu oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za miesiąc lipiec 2018 r.

Proszę podać, czy żądania ojca Anny S. są zasadne?

2. Ewa N. jest zatrudniona w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako kierownik działu kadr spółki, za wynagrodzeniem w wysokości 6 000 zł miesięcznie. Jest ona upoważniona przez pracodawcę do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników spółki. Zarząd spółki X. w lipcu 2017 r. podjął decyzję o dokonaniu zwolnień grupowych na oddziale produkcji i Ewa N. przeprowadziła procedurę zwolnień grupowych, wypowiadając w ramach tych zwolnień umowę o pracę Piotrowi L., po zapoznaniu się ze stanowiskiem kierownika oddziału produkcji i zasięgnięciu opinii radcy prawnego odnośnie kryterium doboru pracowników do zwolnienia. Sąd pracy prawomocnym wyrokiem z dnia 8 maja 2018 r., uznając, że wypowiedzenie umowy o pracę Piotrowi L. było nieuzasadnione, zasądził od spółki X. na jego rzecz odszkodowanie w wysokości 9 000 zł. Spółka X. w dniu 2 lipca 2018 r. wystąpiła przeciwko Ewie N. z powództwem o zasądzenie od niej kwoty 9 000 zł tytułem odszkodowania, jakie wypłacono Piotrowi L. na podstawie art. 114 § 1 k. p., podnosząc, iż na skutek nienależytego wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych, ze swojej winy wyrządziła pracodawcy szkodę.

Proszę ocenić zasadność powództwa spółki X.

3. Jan O. od 1 lipca 2018 r. rozpoczął jako osoba fizyczna, prowadzenie działalności gospodarczej, która była jego pierwszym w życiu tytułem do objęcia go ubezpieczeniem społecznym, zgłaszając się, pomimo braku takiego obowiązku przez pierwsze 6 miesięcy, do ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, wypadkowego, natomiast nie zgłosił się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Składki na powyższe ubezpieczenia za miesiąc lipiec 2018 r. opłacił w terminie, ale przez oczywistą omyłkę zapłacił kwotę o 5 zł niższą niż wymagana. W dniu 16 sierpnia 2018 r. Jan O. uległ wypadkowi przy działalności gospodarczej doznając urazu ręki. Od 16 sierpnia do 15 września 2018 r. Jan O. był niezdolny do pracy z powodu doznanego urazu, otrzymując na ten okres stosowne zaświadczenia lekarskie. Pomimo uznania tego zdarzenia za wypadek przy prowadzeniu działalności gospodarczej, ZUS odmówił Janowi O. wypłaty zasiłku chorobowego, podnosząc iż opłacenie składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe za miesiąc lipiec 2018 r. o zaniżoną kwotę 5 zł powoduje, iż nie ma on prawa do zasiłku chorobowego, pomimo, iż kwotę zaległych 5 zł opłacił już 20 sierpnia 2018 r. Jan O. odwołał się od powyższej decyzji, domagając się wypłaty zasiłku chorobowego, liczonego od podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne w kwocie 9 000 zł, jaką wskazał przy zgłoszeniu do ubezpieczenia.

Proszę podać, czy odwołanie Jana O. jest zasadne?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 43

1. Piotr L. jest zatrudniony od 10 lat w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako specjalista ds. przetwórstwa mięsa, z wynagrodzeniem w wysokości 5 000 zł miesięcznie. Nie ma zawartej z pracodawcą umowy o zakazie konkurencji ani umowy o zachowaniu tajemnicy spółki. Piotr L. w dniu 8 maja 2018 r. podczas korespondencji na Facebooku z kolegą Lechem O., nieumyślnie, chwając się zatrudnieniem w spółce X., przypadkowo ujawnił mu unikalny proces technologiczny stosowany przy przetwórstwie mięsa przez spółkę X., nie przewidując, że jego rozmówca może te informacje wykorzystać. Dnia 28 września 2018 r. zarząd spółki X. ustalił, iż Piotr L. na Facebooku ujawnił istotne dane odnośnie unikalnej technologii przetwórstwa mięsa, w wyniku czego od 1 sierpnia 2018 r. konkurencyjna spółka Y, w której jest zatrudniony Lech O., na podstawie jego opracowania, przy wykorzystaniu danych podanych przez Piotra L., rozpoczęła stosowanie tej technologii przy własnej produkcji, przez co spółka X. w sierpniu 2018 r. poniosła szkodę w wysokości 400 000 zł. W tej sytuacji zarząd spółki zwrócił się do radcy prawnego o opinię, czy można z Piotrem L. rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu ujawnienia istotnych danych o unikalnej metodzie przetwórstwa mięsa i czy na podstawie przepisów o odpowiedzialności materialnej pracowników można obciążyć go za szkodę w wysokości 400 000 zł.

Proszę podać, jaka powinna być opinia radcy prawnego?

2. Jacek N. i Jerzy N. są zatrudnieni w spółce X. w Kaliszu od 10 lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako pracownicy działu handlowego, pracując w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku od godziny 7:00 do godziny 15:00, mając ustalony 1 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Ich wynagrodzenie za pracę ustalono w wysokości 20 zł za godzinę pracy, a pora nocna w spółce została ustalona między godziną 22:00 a 6:00. Pracodawca w piątek 8 czerwca i sobotę 9 czerwca 2018 r. wydelegował Jacka N. i Jerzego N. na targi do Poznania. W podróż udali się w piątek 8 czerwca 2018 r. o godzinie 6:00, przy czym samochodem służbowym kierował Jacek N. Do Poznania dojechali o godzinie 9:00, a do godziny 19:00 brali udział w rozmowach handlowych na stoiskach spółki X. a od godziny 19:00 do 23. 00 na polecenie pracodawcy prowadzili rozmowy handlowe z klientem w trakcie kolacji. W sobotę 9 czerwca 2018 r. od godziny 10:00 do godziny 18:00 prowadzili rozmowy handlowe na stoisku spółki, a od godziny 18:00 do godziny 21:00 wracali samochodem służbowym do Kalisza, którym kierował Jacek N.

Proszę podać jak pracodawca powinien zrekompensować podróż służbową Jacka N. i Jerzego N.?

3. Jan O., urodzony 1 stycznia 1998 r., w dniu 24 czerwca 2018 r. ukończył technikum, a od 1 lipca 2018 r. jest zatrudniony na okres 3 miesięcy w spółce X. na podstawie umowy zlecenia, podlegając z tego tytułu ubezpieczeniu społecznemu, w tym dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu. Jest to jego pierwszy tytuł do objęcia go ubezpieczeniem społecznym. Ze względu na długotrwały pobyt matki Judyty O. w szpitalu od 17 lipca 2018 r. do 31 sierpnia 2018 r., śmierć ojca i brak innych osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym, Jan O. z konieczności, w okresie pobytu matki w szpitalu, podjął się osobistego sprawowania opieki nad bratem Leonem O. urodzonym 1 lutego 2002 r., posiadającym orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, z którym pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym i na okres pobytu matki w szpitalu otrzymał od lekarza zaświadczenie o konieczności opieki nad bratem Leonem O.

Proszę podać, czy Janowi O. z tytułu opieki nad bratem przysługuje jakiś świadczenie z ubezpieczenia społecznego, a jeżeli tak to jakie i przez jaki okres?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 44

1. Jerzy M., z zawodu ślusarz-spawacz, jest zatrudniony w spółce X. jako ślusarz na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 lipca 2017 r. do 30 czerwca 2018 r. w celu zastępstwa innego pracownika spółki X. w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, otrzymując wynagrodzenie w wysokości 4 000 zł miesięcznie. Zgodnie z umową o pracę, jako miejsce wykonania pracy przez Jerzego M. wskazano miasto Poznań. Wobec uzasadnionej potrzeby pracodawcy związanej z koniecznością zrealizowania w terminie podpisanego kontraktu, pracodawca powierzył ustnie Jerzemu M. wykonywanie pracy spawacza w oddziale spółki X. w Kaliszu od 1 października 2017 r. do 31 maja 2018 r. przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia. Jerzy M. w tej sytuacji zwrócił się do swojego syna aplikanta sądowego o opinię, czy takie polecenie pracodawcy jest zgodne z prawem, czy pracodawca nie powinien mu wypowiedzieć dotychczasowych warunków pracy, czy od polecenia wykonywania pracy w oddziale spółki X. w Kaliszu może się odwołać do sądu pracy, czy przepisy kodeksu pracy przewidują odszkodowanie z tytułu, jego zdaniem, wadliwego powierzenia mu wykonywania pracy spawacza w oddziale spółki X. w Kaliszu, czy w razie odmowy wykonania polecenia pracodawcy będą zachodziły podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

Proszę podać, jaka powinna być opinia syna Jerzego M. przy przedstawionych przez niego wątpliwościach?

2. Ewa N. jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w restauracji X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pracując zgodnie ze swoim wnioskiem w systemie pracy weekendowej, w piątki, soboty, niedziele i święta, od godziny 9:00 do 21:00, jako kelnerka, osiągając z tego tytułu wynagrodzenie w wysokości 5 000 zł. W dniu 30 kwietnia 2018 r. Ewa N. przedłożyła pracodawcy zaświadczenie, iż jest w 3 miesiącu ciąży.

Proszę podać, czy pracodawca, w związku z faktem ciąży Ewy N., powinien zmodyfikować jej rozkład czasu pracy, a jeżeli tak, to w jaki sposób i czy będzie to miało wpływ na jej wynagrodzenie? Czy pracodawca może zlecić pracownikowi, zatrudnionemu w systemie pracy weekendowej, pracę w godzinach nadliczbowych w poniedziałek lub wtorek?

3. Anna S., urodzona 14 marca 1960 r., jest zatrudniona w sądzie okręgowym od 30 lat, jako starszy sekretarz sądowy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, wykonując swoją pracę w wydziale cywilnym. Decyzją dyrektora sądu została ona przeniesiona na okres 3 miesięcy, począwszy od 1 lutego 2018 r., do wydziału karnego tego sądu, ze względu na długotrwałą chorobę innego sekretarza sądowego tego wydziału. Anna S. była bardzo zestresowana decyzją dyrektora i w dniu 2 lutego 2018 r., podczas protokołowania rozprawy, nagle załamała. Wezwany lekarz stwierdził u Anny S. zawał serca, a skutkiem tego zawału był zgon Anny S. w dniu 3 lutego 2018 r. Anna S. od 10 lat leczyła się na chorobę wieńcową serca, ale lekarz medycyny pracy, w ostatnim badaniu okresowym w dniu 3 stycznia 2018 r., nie stwierdził przeciwwskazań do pracy Anny S. jako sekretarza sądowego. Komisja lekarska ZUS ustaliła, iż przyczyną zawału serca Anny S. była choroba wieńcowa, ale bezpośrednią przyczyną, który wywołał u niej zawał, był stres związany z przeniesieniem jej do pracy w innym wydziale sądu. Mąż Anny S., Piotr S., wystąpił do ZUS o przyznanie mu prawa do jednorazowego odszkodowania z tytułu śmiertelnego wypadku przy pracy, jakiemu uległa jego żona.

Proszę podać, jaka powinna być decyzja ZUS?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 45

1. Piotr L., z zawodu technik ekonomista, urodzony 1 stycznia 1955 r., jest nieprzerwanie zatrudniony od 1 stycznia 1970 r. w spółce X. zatrudniającej 500 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym do 31 grudnia 2016 r. pracował jako księgowy, a od 1 stycznia 2017 r. pracuje wyłącznie w połowie pełnego wymiaru czasu pracy jako pracownik ochrony z wynagrodzeniem w wysokości 1 500 zł miesięcznie. Od 1 stycznia 2018 r. Piotr L. ma udzielony na okres roku urlop bezpłatny. Od 1 września 2018 r. spółka X. zamierza zlikwidować wszystkie 10 stanowisk pracowników ochrony z związku z podpisaną umową ochrony budynków z podmiotem zewnętrznym. W tej sytuacji zarząd spółki X. zwrócił się 16 kwietnia 2018 r. do radcy prawnego o opinię, czy z Piotrem L. można rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt. 2 k. p. z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy powyżej miesiąca, czy ewentualnie można z nim rozwiązać umowę o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia w trybie indywidualnym wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracowników z powodu likwidacji jego stanowiska pracy, wręczając mu wypowiedzenie 30 maja 2018 r., czy ewentualnie można mu jedynie wypowiedzieć warunki pracy i płacy w dniu 30 maja 2018 r. proponując mu stanowisko księgowego w połowie pełnego wymiaru czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 2000 zł miesięcznie i czy w razie odmowy przyjęcia tych nowych warunków pracy i płacy i rozwiązania umowy o pracę, należy wypłacić mu odprawę.

Proszę podać, jaka powinna być treść opinii radcy prawnego?

2. Jerzy N. jest zatrudniony od 1 stycznia 2018 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, pracując w systemie równoważnego czasu pracy, mając ustalony 3 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Jego wynagrodzenie wynosi 20 zł za godzinę czasu pracy. Wymiar czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy wynosił w lipcu 2018 r. 176 godzin, w sierpniu 2018 r. 176 godzin, a we wrześniu 2018 r. 160 godzin. W lipcu 2018 r. Jerzy N. przepracował 22 dni po 12 godzin czyli 264 godziny otrzymując wynagrodzenie w wysokości 5 280 zł, w miesiącu sierpniu 2018 r. przepracował 15 dni po 12 godzin, czyli 180 godzin, oraz 7 dni po 8 godzin, czyli 56 godzin, łącznie 236 godzin, otrzymując wynagrodzenie w wysokości 4 720 zł, a w miesiącu wrześniu 2018 r. przepracował 6 dni po 2 godziny czyli 12 godzin, otrzymując w tym miesiącu wynagrodzenie w wysokości 240 zł.

Proszę podać, czy pracodawca prawidłowo ustalił dla Jerzego N. wynagrodzenie za miesiąc wrzesień 2018 r.?

3. Jan O. urodzony 1 stycznia 1994 r., z zawodu rolnik, od 1 września 2013 r. do 31 grudnia 2014 r. był zatrudniony w spółce X. jako pracownik fizyczny na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 1 stycznia 2015 r. podlega on w pełnym zakresie ubezpieczeniu społecznym rolników z tytułu prowadzenia własnego gospodarstwa rolnego o pow. 10,25 ha przeliczeniowego, opłacając w terminie i odpowiedniej wysokości składki na powyższe ubezpieczenie społeczne. Od 2 stycznia 2018 r. do 30 czerwca 2018 r. pobierał zasiłek chorobowy, a w dniu 2 lipca 2018 r. złożył wniosek o przyznanie renty rolniczej z tytułu całkowitej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym. Komisja lekarska KRUS orzeczeniem z dnia 14 sierpnia 2018 r. uznała Jana O. trwale całkowicie niezdolnym do pracy w gospodarstwie rolnym, ale orzekła celowość jego przekwalifikowania zawodowego.

Proszę podać, jakiego rodzaju decyzję powinien wydać Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego? Czy okres pracy w spółce X. ma jakieś znaczenie w niniejszej decyzji?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 47

1. Jerzy N., urodzony 1 lutego 1940 r., pobiera od 1 stycznia 2010 r. emeryturę. Jednocześnie od 1 lutego 2011 r. jest zatrudniony w połowie pełnego wymiaru czasu pracy w spółce X. z siedzibą w Poznaniu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako księgowy. Od 18 czerwca 2018 r. do 15 lipca 2018 r. był czasowo niezdolny do pracy z powodu przebywania w stacjonarnym zakładzie leczenia odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego, o czym zawiadomił pracodawcę. W piątek 29 czerwca 2018 r. otrzymał od pracodawcy na swój osobisty komputer oświadczenie, iż pracodawca rozwiązuje z nim umowę o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu osiągnięcia 78 roku życia, posiadania uprawnień emerytalnych i niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków pracowniczych. Jednocześnie w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy, przy czym pouczył go, iż jednostronnie w każdej chwili może odwołać jego zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy. Spółka X. pouczyła również Jerzego N., iż w terminie 7 dni od otrzymania niniejszego e-maila może się odwołać od wypowiedzenia umowy o pracę do Sądu Rejonowego, Sądu Pracy w Koninie. Z treścią powyższego e-maila Jerzy N. zapoznał się 30 czerwca 2018 roku.

Proszę podać, czy spółka X. wypowiadając umowę o pracę naruszyła przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, a jeżeli tak to jakie przepisy?

2. Ewa N. jest zatrudniona jako laborantka w prowadzącej laboratorium spółce X., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2015r., pracując w pełnym wymiarze czasu pracy, w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku od godziny 8:00 do godziny 16:00, mając ustalony 1 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Wynagrodzenie Ewy N. za godzinę pracy wynosi 20 zł. Ze względu na konieczność przeprowadzenia pilnych analiz pracodawca zobowiązał Ewę N. do pracy w piątek 18 maja 2018 r. od godziny 8:00 do godziny 20:00, pełnienia dyżuru w miejscu jej pracy w sobotę 19 maja 2018 r. od godziny 10:00 do godziny 14:00, a w trakcie tego dyżuru wykonywała pracę od godziny 12:00. do godziny 14:00, natomiast w niedzielę 20 maja 2018r. ze względu na niespodziewaną awarię sprzętu diagnostycznego świadczyła pracę w laboratorium od godziny 10:00 do godziny 12:00.

Proszę podać, jak pracodawca powinien zrekompensować dodatkową pracę Ewy N. od piątku 18 maja 2018 r. do niedzieli 20 maja 2018 r. oraz czas pełnienia dyżuru w dniu 19 maja 2018 r.? Czy spółka X. mogłaby podpisać z Ewą N. umowę zlecenia na wykonywanie przez nią w soboty i niedzielę niektórych czynności laboratoryjnych?

3. Jan O., urodzony 1 stycznia 1953 r., w dniu 30 stycznia 2018 r. złożył wniosek o przyznanie emerytury. Na dzień złożenia wniosku udowodnił on jedynie okres składkowy z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce X. od 1 stycznia 1973 r. do 31 grudnia 2015 r., kiedy to rozwiązał umowę o pracę. W dniu 1 lutego 2018 r., przed przyznaniem mu emerytury, Jan O. zmarł. O niezrealizowane świadczenie emerytalne za miesiąc styczeń 2018 r. wystąpiła w dniu 1 marca 2018 r. była żona zmarłego Edyta O. urodzona 1 stycznia 1959 r., na rzecz której w wyroku rozwodowym w 2010 r. zasądzono od zmarłego alimenty w wysokości 300 zł miesięcznie, ale nie prowadziła ona ze zmarłym wspólnego gospodarstwa domowego, oraz Anna S., konkubina zmarłego, która w chwili śmierci prowadziła z nim wspólne gospodarstwo domowe, a Jan O. pozostawał na jej wyłącznym utrzymaniu.

Proszę podać, czy Edyta O. i Anna S. będą uprawnione do niezrealizowanego świadczenia emerytalnego po zmarłym Janie O. za miesiąc styczeń 2018 r.?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 48

1. Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. od dnia 1 stycznia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako księgowy. Od 1 lutego 2018 r. do 28 lutego 2018 r. był on niezdolny do pracy w związku ze schorzeniami kardiologicznymi, przedstawiając pracodawcy zaświadczenie lekarskie na ten okres, z adnotacją „może chodzić”. Po zasięgnięciu opinii leczącego lekarza kardiologa, za jego zgodą, Jacek N. udał się na 5-dniową samolotową pielgrzymkę do ośrodka kultu maryjnego w miejscowości Fatima w Portugalii w okresie od 24 lutego 2018 r. do 29 lutego 2018 r. W dniu 15 marca 2018 r. spółka X. otrzymała od ZUS odpis decyzji, stwierdzającej, że Jacek N. utracił prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego za miesiąc luty 2018 r. z powodu niewłaściwego wykorzystania zwolnienia lekarskiego w związku z udaniem się na pielgrzymkę do Portugalii w trakcie zwolnienia. Po otrzymaniu tej decyzji spółka X. rozwiązała z Jackiem N. umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, z dniem 30 marca 2018 r., w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k. p., z powodu wykorzystania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z przeznaczeniem, w związku z udaniem się w trakcie trwania zwolnienia lekarskiego na pielgrzymkę do Portugalii.

Proszę ocenić zasadność rozwiązania z Jackiem N. umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

2. Ewa N. i Jerzy N. są zatrudnieni od 1 stycznia 2010 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pracując w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku od godziny 8:00 do godziny 16:00 mając ustalony jednomiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, przy czym Ewa N. jest zatrudniona jako główna księgowa, a Jerzy N. jako hydraulik. W poniedziałek 14 maja 2018 r. ze względu na awarię sieci wodociągowej w budynku spółki, Jerzy N. usuwał tę awarię od godziny 20:00 do godziny 24:00, a Ewa N. ze względu na zapowiedzianą kontrolę pracownika ZUS, na polecenie pracodawcy przygotowywała stosowne dokumenty, świadcząc pracę w tym dniu od godziny 8:00 do 22:00. Pora nocna w spółce ustalona jest między godziną 22:00 a 6:00.

Proszę podać, o której godzinie we wtorek 15 maja 2018 r. powinni rozpocząć pracę Jerzy N. i Ewa N.? Czy pracodawca powinien zrekompensować dodatkową pracę Ewy N. w poniedziałek 14 maja 2018 r. od godziny 16:00 do godziny 22:00 i Jerzego N. w dniu 14 maja 2018 r. od godziny 20:00 do godziny 24:00, a jeżeli tak to w jaki sposób?

3. Hamad K., urodzony 1 grudnia 1992 r., obywatel Afganistanu, który 1 września 2011 r. uzyskał w Polsce statut uchodźcy, w okresie od 1 października 2012 r. do 24 czerwca 2017 r. był studentem prawa na Uniwersytecie im. A. Mickiewicza w Poznaniu, uzyskując tytuł magistra prawa. Po ukończeniu studiów prawnych nie podjął żadnej pracy ze względu na podjęcie leczenia psychiatrycznego. W dniu 2 lipca 2018 r. złożył wniosek o przyznanie renty socjalnej. Komisja lekarska ZUS orzeczeniem z dnia 14 sierpnia 2018 r. uznał go za całkowicie niezdolnego do pracy od dnia 1 czerwca 2018 r. na okres 3 lat z powodu zaawansowanej schizofrenii paranoidalnej, które to schorzenie miało początek co najmniej od lipca 2016 r.

Proszę podać, czy Hamad K. spełnia przesłanki do przyznania renty socjalnej, a jeżeli tak, to od kiedy to świadczenie może mu być przyznane?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

ZESTAW NR 49

1. Wyrokiem sądu okręgowego z dnia 28 lutego 2018 r., który zmienił wcześniejszy wyrok sądu rejonowego, Piotr L. został przywrócony do pracy w spółce X. na poprzednich warunkach oraz zasądzono na jego rzecz od powyższej spółki wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy w wysokości jego jednomiesięcznego wynagrodzenia. Jego wynagrodzenie przed rozwiązaniem umowy o pracę wynosiło 20 zł za godzinę pracy. Gdy w dniu 1 marca 2018 r. Piotr L. stawiał się w siedzibie spółki X. przedstawiając wyrok o przywróceniu go do pracy, prezes zarządu spółki X. poinformował go, iż jego stanowisko zostało zlikwidowane i nie ma możliwości jego ponownego zatrudnienia, a ponadto oświadczył, iż od wyroku sądu okręgowego zamierza wnieść skargę kasacyjną. Piotr L. przez okres od 2 marca 2018 r. do 4 czerwca 2018 r. w każdy dzień pracy zgłaszał gotowość do pracy, ale nie był wpuszczany na teren spółki X. przez pracowników ochrony na podstawie decyzji prezesa zarządu spółki, który kwestię przywrócenia Piotra L. do pracy uzależniał od ostatecznego rozpoznania złożonej skargi kasacyjnej.

Proszę podać, jakie przysługują roszczenia Piotrowi L. wobec spółki X. wobec odmowy jego ponownego zatrudnienia, mimo jego gotowości do pracy w okresie od 1 marca 2018 r. do 4 czerwca 2018 r.?

2. Jerzy N. jest zatrudniony od 1 stycznia 2010 r. w spółce X. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, pracując w systemie równoważnego czasu pracy od poniedziałku do piątku, mając ustalony 3 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, obsługując wykrawarkę do metalu, otrzymując wynagrodzenie w wysokości 20 zł za godzinę pracy. W dniach 5 i 6 lutego 2018 r. ze względu na niespodziewaną awarię sieci energetycznej nie mógł on świadczyć zaplanowanej pracy od godziny 8:00 do godziny 16:00. W tej sytuacji na dzień 5 lutego 2018r. pracodawca z własnej inicjatywy udzielił Jerzemu N. bez jego zgody, urlopu wypoczynkowego, natomiast dzień wolny od pracy w dniu 6 lutego 2018 r. pracodawca zobowiązał go do odpracowania w sobotę 3 marca 2018 r. W poniedziałek 12 marca 2018 r. Jerzy N. obsługując wykrawarkę do metalu przyspieszył sobie pracę i wbrew zasadom, i niezgodnie z przepisami bhp włożył pod wykrawający stempel potrójną ilość blachy uszkadzając w ten sposób maszynę, która była unieruchomiona przez 6 godzin i przez ten czas nie świadczył pracy. Za powyższe 6 godzin pracy pracodawca nie wypłacił mu wynagrodzenia.

Proszę ocenić zasadność podjętych decyzji przez pracodawcę odnośnie Jerzego N. Czy Jerzemu N. za pracę w sobotę 3 marca 2018 r. należy się wynagrodzenie, a jeżeli tak to w jakiej wysokości? Czy Jerzy N. może być obciążony kosztami naprawy wykrawarki?

3. Jan O., urodzony 1 stycznia 1970 r., pobiera od dnia 1 stycznia 2015 r. rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy przyznaną na stałe, a prawo do powyższej renty zostało ustalone prawomocnym wyrokiem sądu okręgowego z dnia 30 czerwca 2015 r. W dniach 15 stycznia 2019 r. i 31 stycznia 2018 r. został on dwukrotnie, prawidłowo wezwany przez lekarza orzecznika ZUS na badania, które są niezbędne do ustalenia jego prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Pomimo prawidłowych wezwań i pouczeń o skutkach niestawiennictwa Jan O. nie stawiał się na powyższe badania, nie usprawiedliwiając swojej nieobecności, uważając iż takie wzywanie go na badanie nie ma podstawy prawnej.

Proszę podać, jaką decyzję w tej sytuacji powinien podjąć organ rentowy?

PRAWO PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
ZESTAW NR 50

1. Ewa N. jest zatrudniona w spółce X. od dnia 1 stycznia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako główna księgowa. W lokalnej gazecie opublikowany został w dniu 6 stycznia 2018 roku wywiad z Ewą N. na temat działalności spółki X., w którym zarzuciła prezesowi zarządu spółki „niekompetencje, niewłaściwe kierowanie spółką” oraz to, że „nietrafnymi decyzjami i biernością doprowadził do powstania ujemnego wyniku finansowego spółki”, a na końcu wywiadu wyraziła nadzieję, że w najbliższym czasie prezes zarządu spółki zostanie odwołany z tej funkcji. Spółka X. rzeczywiście za 2017 r. osiągnęła ujemny wynik finansowy. W dniu 31 stycznia 2018 r. Ewa N. otrzymała pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy, z dniem 6 stycznia 2018 r. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na udzieleniu wywiadu, w którym zarzuciła prezesowi zarządu spółki X. niekompetencję, niewłaściwe kierowanie spółką, wadliwość podejmowanych decyzji, co stanowi świadome działanie na szkodę spółki, oraz podważało zaufanie do organu spółki. Ewa N. złożyła w terminie pozew o przywrócenie jej do pracy w spółce X.

Proszę zaproponować treść orzeczenia i je uzasadnić.

2. W umowie o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 1 lutego 2015 r. pomiędzy Jerzym N. a spółką X. określono, iż jego wynagrodzenie za pracę będzie wynagrodzeniem akordowym, czyli będzie zależało od wyników jego pracy. Ponadto, na jego wniosek, w umowie o pracę wprowadzono dla niego system skróconego tygodnia pracy, przy 1-miesięcznym okresie rozliczeniowym czasu pracy tak, że świadczy on pracę od poniedziałku do czwartku, od godziny 8:00 do godziny 18:00. Spółka X., bez porozumienia z Jerzym N., pismem z dnia 25 czerwca 2018 r. poinformowała go, iż od dnia 1 lipca 2018 r. jego wynagrodzenie będzie określone stawką godzinową, ale nie spowoduje to obniżenia jego wynagrodzenia, a wprost przeciwnie, wynagrodzenie to wzrośnie o 800 zł miesięcznie w porównaniu do jego średniego dotychczasowego wynagrodzenia, a ponadto pismem tym pracodawca poinformował go, iż będzie w stosunku do niego obowiązywał system równoważnego czasu pracy, z 3-miesięcznym okresem rozliczeniowym, jaki wynika z regulaminu pracy obowiązującego w spółce. W odpowiedzi na to pismo, Jerzy N., jako ojciec dziecka legitymującego się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności, złożył w dniu 29 czerwca 2018 r. pisemny wniosek do pracodawcy o ustalenie dla niego indywidualnego rozkładu czasu pracy.

Proszę podać, czy postępowanie pracodawcy było prawidłowe? Czy spółka X. powinna uwzględnić wniosek Jerzy N. o indywidualny czas pracy?

3. Jan O., urodzony 14 kwietnia 1955 r., pobiera od dnia 1 lipca 2015 r. emeryturę rolniczą. Od dnia 1 stycznia 2018 r. został członkiem rady nadzorczej spółki z o. o. X. Z tytułu pełnionej funkcji osiąga on wynagrodzenie miesięczne w wysokości 8 000 zł miesięcznie.

Proszę podać, czy w związku z powołaniem Jana O. do rady nadzorczej spółki X. i osiąganym z tego tytułu wynagrodzeniem, będzie on podlegać obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu? Czy w związku z osiąganym wynagrodzeniem przez Jana O. jego emerytura rolnicza ulegnie zawieszeniu lub emerytura ta ulegnie zmniejszeniu?